

Présenté par  
**Valérie PÉCRESSE**  
Présidente du conseil régional  
d'Île-de-France

**COMMUNICATION**  
**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## Sommaire

<a href="#">EXPOSÉ DES MOTIFS</a> .....	3
<a href="#">ANNEXE AU RAPPORT</a> .....	6
<a href="#">RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</a> .....	7

## EXPOSÉ DES MOTIFS

**L'égalité femmes hommes** est une préoccupation véritablement ancrée dans le territoire francilien qui **fonde la politique régionale et structure ses interventions**.

La population de l'Île-de-France est ainsi constituée de plus de 6 millions de femmes, soit **52% de la population francilienne**<sup>1</sup>. Avec un taux élevé d'emploi de 64%<sup>2</sup>, la population féminine reste néanmoins tributaire d'inégalités professionnelles accrues. De façon plus globale, **les disparités et inégalités entre les femmes et les hommes demeurent une réalité** :

- Les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes<sup>3</sup>;
- Près de 3 fois plus de femmes (30,4%) que d'hommes (8,1%) sont à temps partiel<sup>4</sup>. Ces chiffres se sont accrus depuis plusieurs années et démontrent la persistance des inégalités ;
- 28% des femmes ont accès à des postes de direction dans la fonction publique territoriale alors qu'elles représentent 61% des emplois en catégorie A<sup>5</sup>
- Seules 27% des entreprises créées en Île-de-France l'ont été par des femmes ;
- Les violences conjugales sont plus élevées en Île-de-France (10,9%) que sur l'ensemble du territoire (9%) ;
- Les avances et agressions sexuelles envers les femmes sont plus importantes en Île-de-France (3,9%) que sur l'ensemble de la France métropolitaine (1,9%) ;
- Plus d'1 Francilienne sur 3 déclare avoir subi du harcèlement ou des violences sexistes et sexuelles dans les espaces publics au cours de l'année<sup>6</sup>
- 68% des Franciliennes âgées de 20 à 25 ans déclarent au moins un fait de violence dans l'espace public<sup>7</sup>.

Partant de ce constat, l'exécutif régional a souhaité faire de la Région Île-de-France **une collectivité exemplaire et innovante en matière d'égalité femmes-hommes**, en déployant une stratégie et des politiques **transversales** qui visent à toucher l'ensemble des secteurs d'intervention (éducation, santé, prévention, lutte contre les violences, formation, etc.) et à **mobiliser des moyens importants**.

Dans le même temps, trois priorités guident les actions de l'exécutif : la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. De ce fait, le **soutien et l'insertion des femmes à la rue a été déclarée Grande Cause Régionale 2019**.

Avec la création des trophées « EllesdeFrance », dont la 2eme édition s'est tenue le 7 novembre dernier, la Région a souhaité mettre en avant les femmes qui font l'Île-de-France.

<sup>1</sup> Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

<sup>2</sup> Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

<sup>3</sup> Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016.

<sup>4</sup> Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes / Chiffres-clés - Edition 2017

<sup>5</sup> Id.

<sup>6</sup> Enquête Virage – Violences et rapports de genre, 2018, Centre Hubertine Auclert, Institut National d'Etudes Démographiques

<sup>7</sup> Id.

Par leur courage, leur parcours, leurs ambitions, elles contribuent ainsi à révéler l'image et le projet d'une Région où les femmes s'illustrent et se réalisent au bénéfice de tous.

Cette ambition qui vise à faire de l'Île-de-France un modèle en matière d'égalité femmes-hommes se traduit aussi bien dans la politique des ressources humaines de la collectivité que dans les politiques qui sont mises en œuvre par la Région sur son territoire afin de faciliter chaque étape de la vie des Franciliennes, de leurs parcours, de leurs études ainsi que de les protéger des violences dont elles peuvent être les victimes.

Pour mener à bien sa politique, la Présidente de Région, Madame Valérie PECRESSE, a décidé de nommer auprès d'elle, dès 2016, une déléguée spéciale en charge de l'égalité femmes-hommes, Madame Marie-Pierre BADRE. En outre, la Présidente a également mandaté Madame Béatrice DE LAVALETTE, Vice-présidente en charge du dialogue social, pour mener avec les représentants du personnel un travail de réflexion sur la thématique égalité femmes-hommes. Monsieur Patrick KARAM, Vice-Président en charge des Sports, des Loisirs, de la Jeunesse, de la Citoyenneté et de la Vie associative, intervient également, dans le cadre de sa délégation, en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le présent rapport vise ainsi à **exposer l'ensemble des actions mises en œuvre** en la matière, **notamment au regard des préconisations précédemment émises**<sup>8</sup>, en référence à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

*« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du conseil régional présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la région, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »*

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales fixe ainsi trois attendus légaux qui doivent être intégrés à ce rapport :

- Une analyse de la situation en interne au regard des problématiques RH. Cette analyse peut provenir du rapport de situations comparées ;
- Un recensement des actions menées sur le territoire, dans le cadre des politiques publiques ;
- Un recensement des perspectives et moyens mis en œuvre à cet effet.

Le rapport qui vous est présenté vise ainsi à **exposer des actions menées en matière d'égalité femmes-hommes par la Région Ile-de-France**, tant en qualité d'employeur qu'au travers des politiques publiques qu'elle met en place. **Il a également pour objectif d'établir l'état d'avancement des diverses préconisations émises précédemment**<sup>9</sup>.

Ces préconisations, établies par le rapport n° CR 2017-12, se divisent en **5 axes**, tels que reproduits :

- Agir pour l'égalité professionnelle au sein des services régionaux (Axe 1) ;
- Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité entre les femmes et les

<sup>8</sup> Rapport N° CR 2017-12, n°CR 2017-199 et n° 2018-059: rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;


<sup>9</sup> Id.

- hommes (Axe 2) ;
- Agir pour l'égalité professionnelle et dans l'éducation et la formation (Axe 3) ;
  - Améliorer et faciliter la vie des franciliennes (Axe 4) ;
  - Tendre vers la parité dans toutes les commissions et tous les groupes de travail régionaux (Axe 5).

La délibération n° CR 2018-024 du 3 juillet 2018 pour une Région solidaire vient d'ailleurs **confirmer ces différentes orientations et renforcer nos actions à l'endroit des femmes.**

**La volonté est que désormais soit pris en compte, de manière intégrée et dans l'ensemble des politiques mises en œuvre par la Région, le sujet transversal de l'égalité femmes-hommes.**

La présidente du conseil régional  
d'Île-de-France



VALÉRIE PÉCRESSÉ

## **ANNEXE AU RAPPORT**

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## TABLE DES MATIERES

<b>I. Agir pour l'égalité professionnelle .....</b>	<b>3</b>
1. Promouvoir l'égalité dans son rôle d'employeur.....	3
2. Promouvoir l'égalité professionnelle sur le territoire francilien .....	21
<b>II. Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité.....</b>	<b>26</b>
1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert.....	26
2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité .....	28
<b>III. Améliorer le cadre de vie des Franciliennes .....</b>	<b>33</b>
1. Promouvoir l'égalité par le sport.....	33
2. Favoriser la place des femmes dans l'espace public .....	36
3. Une action renforcée en faveur de l'élargissement des choix d'orientation et pour l'égalité dans l'éducation et la formation .....	37
4. Favoriser l'accès au logement .....	40
<b>IV. Lutter contre les violences faites aux femmes .....</b>	<b>43</b>
1. Le soutien au secteur associatif.....	43
2. Une action en faveur de la sécurité des femmes.....	45
3. Le soutien à l'accompagnement pérenne .....	47



# AGIR POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## BILAN 2019 ET PERSPECTIVES 2020

THEMATIQUE	BILAN 2019	PERSPECTIVES 2020
1. La Région, employeur responsable	Une volonté inscrite au cœur des politiques internes	Maintenir l'engagement régional
	L'analyse du bilan social	
	Un plan d'action pour corriger les inégalités professionnelles au sein de la Région	Engager et conduire le plan d'action mis en place
2. Promouvoir l'égalité sur le territoire francilien	Développer l'entrepreneuriat au féminin	Renforcer les dispositifs d'accompagnement des femmes entrepreneures
	Faciliter l'articulation des temps de vie personnel et professionnel	Développer les dispositifs existants et renforcer leur impact
	Œuvrer pour l'emploi durable des femmes	Reconduire les dispositifs existants
	Soutenir financièrement les initiatives de promotion de l'égalité professionnelle	Maintenir le soutien financier aux initiatives

## I. Agir pour l'égalité professionnelle

La Région Ile-de-France agit pour l'égalité professionnelle, tant en qualité d'employeur, en promouvant une véritable politique d'égalité, que par le biais des politiques publiques qu'elle met en œuvre.

### 1. Promouvoir l'égalité dans son rôle d'employeur

La Région est largement engagée dans la promotion de l'égalité en interne, en qualité d'employeur. De ce fait, elle inscrit ses politiques de gestion des ressources humaines dans un ensemble d'engagements contraignants. Par ailleurs, l'analyse du bilan social démontre des préoccupations constantes en la matière.

#### a. Une volonté inscrite au cœur des politiques internes de gestion des ressources humaines

En 2019, la Région confirme sa volonté d'inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur de ses politiques internes de gestion des ressources humaines.

##### ➤ La signature de la Charte Européenne

Sensibilisée de longue date à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Région a, dès 2008, signé la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Un travail continu a été réalisé afin de promouvoir l'égalité au sein de la collectivité et sur tout le territoire francilien.

##### ➤ La signature de l'accord-cadre « Égalité femmes/hommes »

**L'accord-cadre « Égalité femmes/hommes » a été officiellement signé au mois de janvier 2017** entre la collectivité et les organisations syndicales. Cet accord vise l'exemplarité de la région Ile-de-France en matière d'égalité femmes/ hommes en tant que première région de France et témoigne de son engagement sur cette question sociétale, enjeu majeur des politiques publiques. Le dispositif mis en place comporte plusieurs volets dont le développement de la culture de l'égalité au sein des services régionaux avec l'instauration de mesures concrètes pour promouvoir la mixité au sein des équipes et favoriser l'égalité dans toutes ses dimensions (accès aux promotions, politique salariale...).

##### ➤ Le label Egalité femmes-hommes

Un des volets essentiels de l'accord-cadre est l'obtention du label « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Afin d'accompagner la Région dans cette démarche, une mission d'assistance à l'obtention du label a été lancée au premier trimestre de l'année 2018. Après un long travail de recueil de données, d'entretiens, et de consultations, le dossier de candidature à la labellisation a été constitué et soumis à l'AFNOR à l'été 2019. Un audit des services sera initié au printemps 2020.

## b. L'analyse du bilan social

Depuis 2008, la Région restitue chaque année dans le cadre du bilan social des données sexuées permettant de fournir des informations sur l'égalité femme-homme au sein des services.

Les données ici présentées résultent du bilan social 2018, présenté au Comité technique. Celles de 2019 sont en cours de traitement au moment de la présentation du présent rapport. Cet extrait rassemble les dernières données statistiques sexuées de la collectivité dans différents domaines tels que l'emploi, le temps de travail, la rémunération, la formation et les instances paritaires.

### i. les effectifs permanents

- L'administration régionale composée d'une majorité de femmes

**Au 31 décembre 2018, la Région Île-de-France emploie 6 363 femmes et 4 142 hommes.** Les femmes représentent 60,57 % de l'effectif permanent. Cette répartition reste stable depuis 2015. Le taux de féminisation est plus élevé dans les services du siège (61,94 %) que dans les lycées (60,29 %).

<sup>12</sup>En tenant compte de la quotité du temps de travail de ces agents, les effectifs féminins correspondent à 6 325,5 équivalents temps plein (ETP), et pour les hommes, à 4 145,8 ETP.

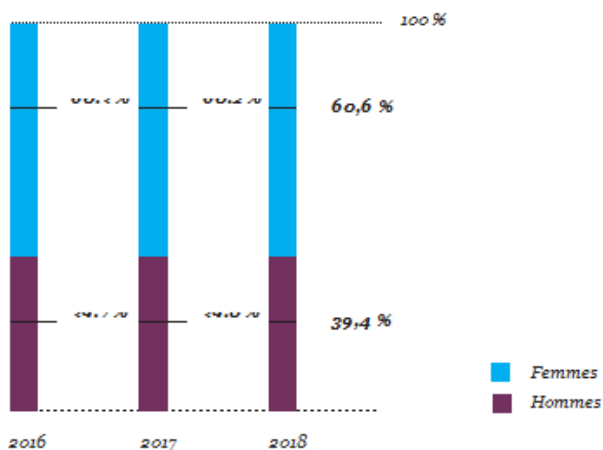
#### Agents du siège

Catégorie	F	H	TOTAL
A	536	388	924
B	215	98	313
C	349	190	539
<b>TOTAL</b>	<b>1 100</b>	<b>676</b>	<b>1 776</b>

#### Agents des lycées

Catégorie	F	H	TOTAL
B	2	12	14
C	5 261	3 454	8 715
<b>TOTAL</b>	<b>5 263</b>	<b>3 466</b>	<b>8 729</b>

#### Répartition Femmes-Hommes de l'effectif permanent



Cette situation est semblable à celle observée dans l'ensemble de la fonction publique. En effet, la fonction publique est marquée par une féminisation particulièrement importante de certaines filières et une forte masculinisation d'autres. Ainsi les postes à caractère administratif, social ou culturel sont largement féminisés alors que les emplois techniques sont généralement occupés par des hommes. À la Région, les femmes sont majoritaires dans toutes les filières en particulier dans la filière administrative (74 %).

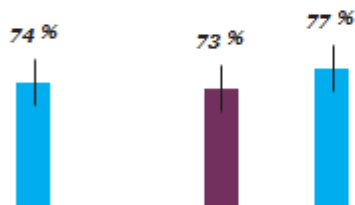
### Agents du siège et des lycées – Répartition par filière

	Nombre de femmes	Part	Nombre d'hommes	Part	TOTAL
Filière administrative	967	74 %	340	26 %	1 307
Filière technique	5 386	59 %	3 799	41 %	9 185
Filière culturelle	10	77 %	3	23 %	13
<b>TOTAL</b>	<b>6 363</b>	<b>61 %</b>	<b>4 142</b>	<b>39 %</b>	<b>10 505</b>

Du fait de la féminisation constante des effectifs, les femmes sont majoritairement présentes au sein des trois catégories hiérarchiques. **La part des femmes par catégorie en 2018 augmente légèrement par rapport à 2017.**

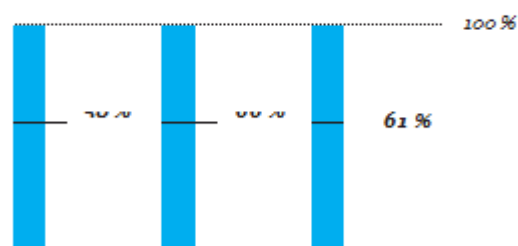
#### Répartition par genre et par filière

##### Agents du siège



#### Répartition par genre et par catégorie

##### Agents du siège



#### Répartition genrée par catégorie et par statut de l'effectif permanent

##### Agents du siège

Catégorie	Titulaires		Contractuels permanents	
	F	H	F	H
A	61 %	39 %	50 %	50 %
B	70 %	30 %	57 %	43 %
C	66 %	34 %	42 %	58 %
<b>TOTAL</b>	<b>65 %</b>	<b>35 %</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>

## Agents des lycées

Catégorie	Titulaires		Contractuels permanents	
	F	H	F	H
B	14 %	86 %	0 %	0 %
C	60 %	40 %	66 %	34 %
<b>TOTAL</b>	<b>60 %</b>	<b>40 %</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>

## Ensemble (siège & lycées)

Catégorie	Titulaires		Contractuels permanents	
	F	H	F	H
A	61 %	39 %	50 %	50 %
B	67 %	33 %	57 %	43 %
C	60 %	40 %	65 %	5 %
<b>TOTAL</b>	<b>60 %</b>	<b>40 %</b>	<b>62 %</b>	<b>38 %</b>

3

## Agents du siège - % Par catégorie rapporté à l'effectif genre

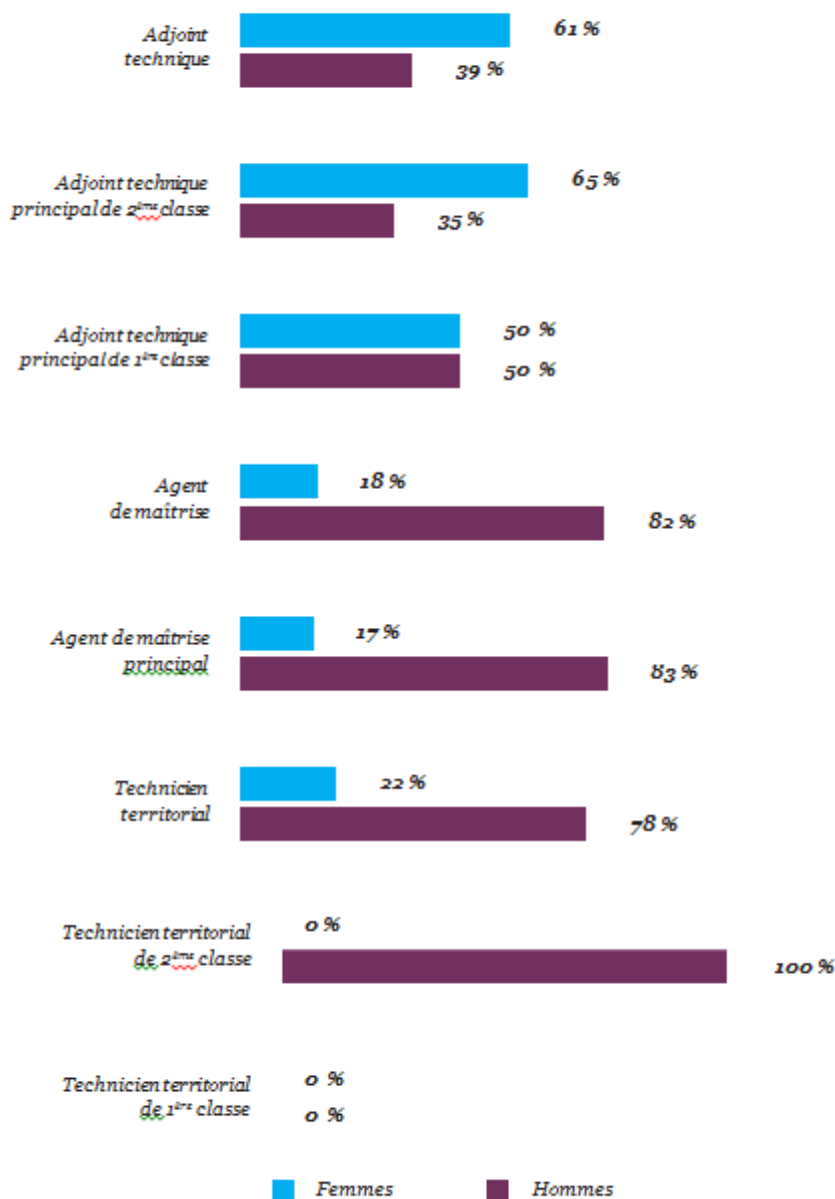


Catégorie	Nombre de femmes	Part	Nombre d'hommes	Part	TOTAL
A	536	48,73 %	388	57,40 %	<b>924</b>
B	215	19,55 %	98	14,50 %	<b>313</b>
C	349	31,73 %	190	28,11 %	<b>539</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 100</b>	<b>100 %</b>	<b>676</b>	<b>100 %</b>	<b>1 776</b>

Dans les services du siège, les femmes sont majoritaires en catégorie A puisqu'elles représentent 58 % des effectifs. On observe également que 48,73 % des effectifs féminins occupent un poste de catégorie A, **soit une hausse de 2,5% par rapport à l'an dernier. Dans les lycées, les femmes sont moins représentées dans les grades d'avancement.** Cela est dû, majoritairement, au fait que l'avancement concernait historiquement les métiers techniques (agents de maintenance). **En 2019, il a été décidé d'ouvrir davantage de postes d'agents de maîtrise dans les métiers d'entretien général. Ainsi, davantage de femmes seront promues.**

<sup>3</sup> Nb : dans le tableau ci-dessus, lire **35%** de contractuels permanents hommes de catégorie C, et non 5%

## Agents titulaires des lycées - Répartition par genre et par grade



### ➤ La mixité dans les instances de décision de l'administration régionale

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques. Le dispositif prévoyait, pour chaque cycle annuel ou pluriannuel de 5 nouvelles nominations, un taux spécifique à respecter : 20 % en 2013 et 2014 ; 30 % en 2015, 2016.

En 2014, ce dispositif a été révisé et impose le taux spécifique de 40 % dès 2017. Le non-respect de ce taux est sanctionné par le versement d'une contribution de 90 000 € par nomination manquante.

Au sein de la Région, cette obligation s'est appliquée à toute nouvelle nomination prononcée depuis le 1er janvier 2013 sur les emplois de direction générale.

Depuis 2013, le taux de primo-nominations féminines augmente chaque année. Il est passé de 32 % en 2013 à 36 % en 2017 et, signe de l'effectivité du dispositif, le nombre total de femmes en fonction dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois fonctions publiques connaît une hausse continue depuis 2015. Ainsi, en 2017, 30 % des agents occupant un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant étaient des femmes alors qu'elles n'étaient que 27 % en 2015.

Dans les services du siège, sur l'ensemble des postes d'encadrement, les femmes représentent 52 % de l'effectif en 2018. Néanmoins, il existe une disparité en fonction du statut. Ainsi sur les encadrants titulaires 54 % sont des femmes contre 33 % parmi les encadrants contractuels.

#### Nombre d'agents avec des fonctions d'encadrement en 2018

##### Agents du siège - Répartition par fonctions

	Nombre de femmes	Part	Nombre d'hommes	Part	TOTAL
Direction générale des services	0	0 %	1	100 %	1
Direction générale	4	36 %	7	64 %	11
Directeurs - Directrices	21	50 %	21	50 %	42
Directeurs - Directrices adjoints	7	41 %	10	59 %	17
Secrétaires généraux	0	0 %	3	100 %	3
Sous directeurs / sous directrices	1	33 %	2	67 %	3
Responsables de service	85	57 %	64	43 %	149
Adjoints / Adjointes au Responsable de service	14	45 %	17	55 %	31
Responsables MAPPT	1	100 %	0	0 %	1
Chargés/Chargées de coordination infrastructures SI	2	20	8	80	10
Responsables de secteurs	0	0	6	100	6
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>49 %</b>	<b>139</b>	<b>51 %</b>	<b>274</b>

Sur l'ensemble des effectifs féminins du siège (1 100 agents), 12 % d'entre elles occupent une fonction managériale, contre 20 % des hommes (676 agents). **Par rapport à 2017, il est constaté une augmentation d'encadrants masculins de près de 2 points.**

**Dans les lycées, les postes d'encadrement sont occupés à 21 % par des femmes.**

#### Agents du siège - Répartition par statut

Titulaires			Contractuels			Total siège		
F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
115	98	213	20	11	61	135	139	274

Selon la plupart des études académiques les femmes renonceraient à postuler sur des emplois de direction considérant qu'ils sont moins propices à un équilibre vie privée/vie professionnelle. **En modernisant ses valeurs managériales davantage basées sur l'autonomie, la confiance, la responsabilité, la Région entend lutter contre cette représentation et favoriser ainsi l'accès des femmes aux emplois de direction.**

#### Agents des lycées

Catégorie	Titulaires			Contractuels			Total lycées		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
B	1	11	12	0	0	0	1	11	12
C	155	599	754	13	28	41	168	627	795
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>610</b>	<b>766</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>169</b>	<b>638</b>	<b>807</b>

#### ➤ Les avancements et promotions

Les règles statutaires en matière d'avancements et de promotion dans la fonction publique territoriale permettent de garantir une égalité des droits en matière de promotion entre les hommes et les femmes.

Toutefois, sur l'exercice 2018, 6 301 agents remplissaient toutes les conditions pour figurer sur la liste des agents « promouvables ». Si l'on rapporte ces effectifs à l'effectif genré : 57,4 % des femmes ont été promouvables contre 63,8 % des hommes.



	<u>Agents du siège</u>			<u>Agents des lycées</u>			<u>Ensemble</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Promouvables	179	166	345	3 477	2 479	5 956	3 656	2 645	6 301

Néanmoins, l'équilibre est rétabli lorsqu'il s'agit des évolutions de carrière : **sur l'exercice 2018, 62,4 % des évolutions de carrière (avancement de grade, d'échelons et promotion interne) concernent les femmes dans les services du siège.**

#### Agents du siège

	<u>Avancement d'échelon</u>			<u>Avancement de grade</u>			<u>Promotion interne</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
2018	485	284	769	70	45	115	8	10	18
2017	378	193	571	101	57	158	21	8	29
2016	431	231	662	61	54	115	6	2	8

Dans les lycées, la part des femmes ayant bénéficié d'un avancement s'établit à 59,7 %. Malgré l'égalité d'accès aux avancements et promotions internes, l'ancienneté dans le grade et les interruptions de carrière peuvent néanmoins générer des écarts dans la proportion de femmes bénéficiant de ces évolutions. **Il est à noter que la part des femmes ayant bénéficié d'un avancement est en hausse par rapport à l'an dernier (56,1 %).** Enfin, il convient de préciser, pour faciliter la lecture des différents graphiques, que l'ensemble des agents de catégorie B au sein des lycées sont titulaires.

#### Agents des lycées

	<u>Avancement d'échelon</u>			<u>Avancement de grade</u>			<u>Promotion interne</u>		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
2018	2 265	1 511	3 776	586	373	959	14	49	63
2017	1 994	1 239	3 233	601	466	1 067	98	397	495
2016	2 070	1 315	3 385	190	136	326	0	1	1

➤ L'âge moyen de l'effectif permanent

En 2018, l'âge moyen de l'effectif permanent féminin est de 50 ans contre 49 ans pour les hommes.

Âge moyen par catégorie et par statut

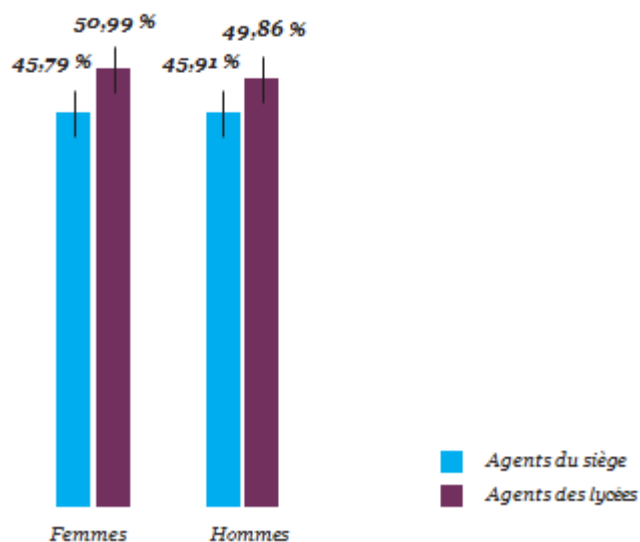
**Agents du siège**

Catégorie	Titulaires			Contractuels permanents		
	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
A	47,06	48,11	<b>47,47</b>	39,22	42,98	<b>41,09</b>
B	48,49	45,76	<b>47,67</b>	32,49	33,53	<b>32,93</b>
C	46,16	46,21	<b>46,18</b>	42,41	43,06	<b>42,79</b>
<b>TOTAL</b>	<b>47,04</b>	<b>47,06</b>	<b>47,05</b>	<b>38,77</b>	<b>42,29</b>	<b>40,52</b>

**Agents des lycées**

Catégorie	Titulaires			Contractuels permanents		
	F	H	Âge moyen global	F	H	Âge moyen global
B	52,90	53,13	<b>53,1</b>	0	0	<b>0</b>
C	52,27	50,91	<b>51,72</b>	43,05	41,37	<b>42,47</b>
<b>TOTAL</b>	<b>52,27</b>	<b>50,92</b>	<b>51,72</b>	<b>43,05</b>	<b>41,37</b>	<b>42,47</b>

Âge moyen des agents régionaux en 2018



Dans les lycées, l'âge moyen des femmes (51 ans) est plus élevé que celui de l'effectif masculin (49,9 ans).

➤ La recherche de la parité dans les recrutements à compétences égales

**En 2018, plus de la moitié des agents recrutés dans la collectivité sont des femmes (56,7 %).** Parmi ces recrutements, 8 agents en situation de handicap ont rejoint la Région, dont 3 femmes.

Dans les services du siège, les recrutements ont concerné 57,8 % de femmes en 2018, principalement sur des postes de catégorie A relevant de la filière administrative. Dans les lycées, les femmes représentent plus de la moitié des recrutements (56,37 %).

➤ La mobilité interne

Au siège, parmi les agents ayant effectué une mobilité interne en 2018, 64,1 % sont des femmes. **On constate une place très importante des femmes dans les mobilités internes au sein de la catégorie B (88,5 % des mouvements dans cette catégorie) alors qu'elles représentent 69 % des effectifs dans cette catégorie.**

Dans les lycées franciliens, la mobilité des femmes et des hommes reste équilibrée en 2018.

Si l'on rapporte les effectifs du siège ayant bénéficié d'une mobilité à l'effectif genré : 8,4 % des femmes ont effectué une mobilité contre 7,7 % des hommes. S'agissant des lycées, ce sont 2,3 % de femmes et 3 % d'hommes qui ont été concernés par ce dispositif.

**ii. Le temps de travail**

Catégorie	Agents du siège			Agents des lycées				
	Postes ouverts à la mobilité	Nombre de postes pourvus par un interne			Postes ouverts à la mobilité	Nombre de postes pourvus par un interne		
		F	H	TOTAL		F	H	TOTAL
A	232	45	37	82				
B	88	31	4	35	0	0	0	0
C	65	17	11	28	602	120	107	227
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>93</b>	<b>52</b>	<b>145</b>	<b>602</b>	<b>120</b>	<b>107</b>	<b>227</b>

Les interruptions de carrière professionnelle continuent d'être le facteur principal de ralentissement de la carrière des femmes. Les temps partiels, la maternité et les congés parentaux constituent des interruptions dans le déroulement de la carrière. Ils influent sur les droits statutaires et ceux liés à la retraite.

**Ces interruptions de carrière sont donc particulièrement préjudiciables pour les femmes.**

➤ Les congés parentaux et la disponibilité

Au 31 décembre 2018, les agents régionaux en position de disponibilité sont majoritairement les femmes (60 % des agents dans cette position statutaire). **Cette année encore les congés parentaux sont sollicités exclusivement par des femmes** malgré les nouvelles dispositions introduites par la loi du 12 mars 2012 permettant de rendre ce congé moins désavantageux et de favoriser l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant.

➤ Le congé paternité

Le congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. **En 2018, ce sont 641 jours de congé paternité qui ont été pris dans la collectivité. 92% des hommes utilisent leur congé paternité, ce qui constitue un taux particulièrement élevé dont la collectivité se félicite.**

➤ Le temps partiel de l'effectif permanent rémunéré en décembre 2018

**La collectivité se caractérise par un très faible taux de temps partiel** : seulement 5% des femmes, et 1% des hommes, utilisent cette possibilité.

Différentes études mettent en évidence une nette tendance à une baisse régulière de la quotité du temps travail des femmes à mesure que le nombre d'enfants augmente. **Le temps partiel, qu'il soit voulu ou subi, est un des facteurs qui freinent le déroulement de carrière.** Moins de présence effective peut ralentir, notamment, l'accès à certains emplois d'encadrement ou spécifiques.

iii. **La rémunération : des écarts salariaux persistants résultant des interruptions de carrière**

Les statistiques nationales et européennes révèlent de fortes disparités de rémunération entre les femmes et les hommes. Globalement, ces écarts reflètent les différences d'emploi (plus grande proportion de femmes occupant des postes moins qualifiés) et de carrière (interruption des femmes plus fréquentes).

En France, contrairement au secteur privé, le statut de la fonction publique garantit une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l'art 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule qu'« aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Toutefois, **les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.** Ainsi, Au sein de la fonction publique territoriale, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes atteint 9,3 % en 2015.

Les rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)  
des agents ayant travaillé au moins une journée au mois de décembre 2018

Agents du siège et des lycées

Ensemble Fonctionnaires sur emploi permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes (€)		dont régime indemnitaire y compris IFSE		dont primes et indemnités (y.c. heures supplémentaires) hors remboursement de frais)		dont NBI	
	3.1.1		3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Catégorie A	14 019 735 €	20 391 635 €	4 701 733 €	6 635 861 €	0	6 308 €	131 002 €	172 263 €
Catégorie B	3 599 251 €	7 037 035 €	1 010 398 €	1 984 682 €	62 296 €	6 259 €	23 311 €	9 663 €
Catégorie C	88 436 796 €	126 941 102 €	13 626 144 €	19 672 221 €	372 648 €	100 262 €	916 792 €	1 084 397 €
<b>TOTAL</b>	<b>106 055 781 €</b>	<b>154 369 772 €</b>	<b>19 338 275 €</b>	<b>28 292 764 €</b>	<b>434 944 €</b>	<b>112 830 €</b>	<b>1 071 105 €</b>	<b>1 266 323 €</b>

Contractuels sur emploi permanent	Montant total des rémunérations annuelles brutes (€)		dont régime indemnitaire y compris IFSE		dont heures supplémentaires	
	H	F	H	F	H	F
Catégorie A	7 039 293 €	5 890 168 €	2 059 794 €	1 648 699 €	0	0
Catégorie B	192 146 €	336 337 €	44 758 €	67 166 €	850 €	0
Catégorie C	5 237 467 €	9 712 295 €	131 664 €	81 330 €	33 609 €	5 862 €
<b>TOTAL</b>	<b>12 468 906 €</b>	<b>15 938 800 €</b>	<b>2 236 215 €</b>	<b>1 797 195 €</b>	<b>34 459 €</b>	<b>5 862 €</b>

#### iv. L'égalité d'accès à la formation professionnelle continue

Les agents éligibles au titre du plan de formation sont les 1 776 agents du siège et les 8 729 agents des lycées. L'accès à la formation professionnelle continue pour les agents régionaux respecte la parité, **60 % des agents partis en formation en 2018 concernent les femmes, soit un niveau équivalent au taux de féminisation de l'effectif global.**

#### ↓ PARTICIPATION DES AGENTS À AU MOINS UNE ACTION DE FORMATION DANS L'ANNÉE 2018

	F	H	TOTAL
Agents de catégorie A ayant participé à une action de formation	420	257	<b>677</b>
<b>Taux de participation <u>genre</u>/effectif permanent de la catégorie</b>	<b>78,36 %</b>	<b>66,24 %</b>	<b>73,27 %</b>
Agents de catégorie B ayant participé à une action de formation	172	78	<b>250</b>
<b>Taux de participation <u>genre</u>/effectif permanent de la catégorie</b>	<b>79,26 %</b>	<b>70,91 %</b>	<b>76,45 %</b>
Agents de catégorie C ayant participé à une action de formation	1 208	886	<b>2 094</b>
<b>Taux de participation <u>genre</u>/effectif permanent de la catégorie</b>	<b>21,53 %</b>	<b>24,31 %</b>	<b>22,63 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 800</b>	<b>1 221</b>	<b>3 021</b>
<b>Taux de participation <u>genre</u>/effectif permanent de la catégorie</b>	<b>28,29 %</b>	<b>29,48 %</b>	<b>28,76 %</b>

La répartition par sexe démontre que les femmes sont globalement plus nombreuses à partir en formation. **Ainsi, 79 % des femmes de catégorie A et B, ont suivi une formation, alors qu'elles représentent 60 % des effectifs de ces deux catégories de grade.**

#### ↓ ZOOM SUR LES CONGÉS DE FORMATION

	F	H	TOTAL
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2018	10	1	<b>11</b>

## v. Les instances paritaires

Les femmes sont mieux représentées dans les commissions administratives où sont abordées les questions relatives à la situation individuelle des agents (45 %) que dans le Comité technique et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (36 %).

Le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)



Titulaires	Le CT			Le CHSCT		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Élus/Administration	6	9	15	4	6	10
S/TOTAL des représentants de la collectivité	6	9	15	4	6	10
CFDT INTERCO - SPP	1	1	2	0	1	1
CGT SPERCRIF	0	3	3	0	2	2
FA-FPT / SYNPER IDF	1	1	2	0	1	1
FORCE OUVRIÈRE	1	3	4	2	2	4
MEMBRES INDÉPENDANTS	1	1	2	0	1	1
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	0	1	1	0	0	0
SUD ÉDUCATION	0	0	0	1	0	1
UNSA TERRITORIAUX CRIDF	0	1	1	0	0	0
S/TOTAL des représentants du personnel	4	11	15	3	7	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>

Sur 30 membres titulaires qui composent le CT, les femmes représentent 33 % des membres. À noter que les femmes sont moins bien représentées parmi les représentants du personnel (27 %) qu'au sein des représentants de la collectivité (40 %).

La composition du CHSCT n'échappe pas à ce constat. En effet, sur l'ensemble des représentants, la part des femmes s'établit à 35 %. Elles représentent 30 % au sein des représentants du personnel et 40 % parmi ceux de la collectivité.

## La commission administrative paritaire



Titulaires	CAP A			CAP B			CAP C		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Élus	3	3	6	2	3	5	4	4	8
S/TOTAL des représentants de la collectivité	3	3	6	2	3	5	4	4	8
CFDT INTERCO - SPP	1	2	3	0	1	1	1	0	1
CGT SPERCRIF	1	1	2	1	1	2	0	2	2
FA-FPT / SYNPER IDF	0	1	1	0	0	0	0	0	0
FORCE OUVRIÈRE	0	0	0	1	0	1	0	3	3
MEMBRES INDÉPENDANTS	0	0	0	1	0	1	1	0	1
SNUACTE-FSU et SNETAP-FSU	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SUD ÉDUCTION	0	0	0	0	0	0	1	0	1
UNSA TERRITORIAUX CRIDF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S/TOTAL des représentants du personnel	2	4	6	3	2	5	3	5	8
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

Au sein de la CAP, les écarts femmes- hommes diffèrent en fonction des catégories représentées. Seule la catégorie B est composée d'autant de femmes que d'hommes. S'agissant des CAP des agents de catégorie A et C, les femmes représentent respectivement 42 % et 44 %.

Les représentants de la collectivité atteignent quasiment la parité dans chacune de ces trois instances

### c. Un plan d'action pour corriger les inégalités professionnelles au sein de la Région

Suite à une démarche d'analyse de la situation professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Région, **un plan d'action vient d'être élaboré et fera l'objet de la soumission à la labellisation AFNOR.**

Ce plan répond à plusieurs grands domaines d'action :

#### i. **Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance**

##### ➤ Sécuriser le processus de recrutement afin d'éviter tout biais de genre

Le logiciel de recrutement est en cours de paramétrage de manière à effectuer un suivi genré du métier pour lequel le recrutement est lancé, de la répartition des candidatures, des entretiens



réalisés et du candidat ou de la candidate retenue. Les annonces sont également rédigées de manières à ne pas induire de biais de genre.

Les managers seront sensibilisés à ces questions lors du processus de recrutement et les agents RH sont formés à recruter sans discriminer, aussi bien au siège que dans les lycées.

➤ Mener une politique visant à l'égalité salariale

L'objectif est de réduire progressivement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui occupent des missions équivalentes.

Une première phase consiste à effectuer une analyse fine des rémunérations à missions équivalente en prenant en compte la formation et l'ensemble du parcours professionnel de l'agent afin d'identifier les priorités d'actions.

Une attention particulière sera portée à la rémunération des nouvelles recrues et lors des réévaluations triennales des contractuels.

➤ Favoriser un égal accès à la promotion et aux avancements de grade

Cette action débute dès l'entretien professionnel qui a un impact direct sur le positionnement de l'agent sur le tableau d'avancement. La sensibilisation au traitement égal entre les femmes et les hommes est donc rappelée lors des formations des encadrants, notamment sur la question de l'absence liée à la parentalité.

Un suivi statistique de la répartition entre les promouvables et les promus devra permettre d'anticiper des biais et des inégalités de genre. Un effort particulier sera fait dans les lycées afin d'encourager les femmes à évoluer vers des métiers d'encadrement et vers le grade d'agent de maîtrise. Des accompagnements spécifiques seront mis en place afin d'accompagner les femmes volontaires.

➤ Rééquilibrer la représentation femmes-hommes dans les métiers peu mixtes, favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilité

La mise en place d'indicateurs de mixité des postes et des fonctions occupés permettra une prise de conscience des orientations professionnelles et des représentations existantes. Les outils de communication seront travaillés de manière à prendre le contrepied de situations déséquilibrées.

Les femmes seront spécifiquement accompagnées pour s'engager dans les fonctions d'encadrement et pour occuper des postes à représentation masculine. Le Campus des cadres proposera des sessions sur ces objectifs avec des ateliers, des parrainages/marrainages et l'animation d'un réseau de femmes encadrantes.

➤ Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes

Les conditions des formations vont être retravaillées de manière à favoriser les conditions matérielles d'accès : horaires, durée et distance du lieu de travail. Pour certains métiers, le e-learning va être développé.

Un accent sera mis sur les formations permettant aux femmes d'accéder à des métiers techniques et à des fonctions d'encadrement. Un focus sera également mis sur le retour de congé longue durée lié à la parentalité.

Le sujet de l'égalité professionnelle sera intégré dans les formations de management, notamment pour les primo-encadrants.

## **ii. Diffusion de la culture égalité en interne**

### ➤ Sensibiliser l'ensemble des agents et rendre visible la démarche d'égalité

La définition d'une charte de féminisation des noms permettra d'harmoniser l'ensemble des supports de communication de manière à gommer les biais de genre.

Une série d'événements, notamment à l'occasion des journées du 8 mars ou 25 novembre permettront d'aborder la question et de faire des points de situation. La communication interne fera le relai de toutes les actions menées auprès des agents et le site intranet regroupera des informations ressources pour les agents de la collectivité.

Le plan d'action déployé dans le cadre de la démarche de labellisation auprès de l'AFNOR sera également communiqué et fera l'objet d'un suivi régulier.

### ➤ Lutter contre toutes formes de comportements et violences sexistes

L'externalisation de la cellule d'écoute sur le harcèlement sexuel permettra d'assurer la neutralité et la confidentialité et ainsi de favoriser l'expression. Une large communication sera effectuée à la mise en place de ce dispositif pour le porter à connaissance des agents.

Des actions de sensibilisation à ces questions prendront la forme de rencontres, conférences et formations.

### ➤ Poursuivre et développer le dialogue social sur l'égalité

Il comporte deux volets : la poursuite des formations déjà engagées ainsi que le suivi du plan d'action engagé dans le cadre de la labellisation.

## **iii. Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle**

### ➤ Permettre à chaque agent de mieux articuler sa vie privée et sa vie professionnelle, en particulier lorsqu'il est parent

Un guide de la parentalité va regrouper l'ensemble des informations utiles à connaître pour mieux accompagner les agentes, en particulier concernant les implications des congés sur la carrière et la retraite. L'accompagnement des aidants sera intégré. La communication sera renforcée sur les prestations sociales offertes par la Région.

Les encadrants seront incités à effectuer un entretien de retour de congé lié à la parentalité.

Une analyse genrée des formules de travail au siège et des répartitions femmes-hommes au sein des équipes du matin et du soir dans les lycées permettra de prévoir des plans d'actions adaptés.

Au siège, une charte de la déconnexion et une charte des temps vont être mises en place et seront accompagnées d'une sensibilisation aux effets de la surcharge informationnelle auprès des managers. Le télétravail continuera à être encouragé afin de répondre à la conciliation des temps de vie.

#### **iv. Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers**

- Avoir une approche intégrée de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques de la Région

Le travail qui est déjà effectué et décrit dans ce rapport va être poursuivi en renforçant le volet d'évaluation des politiques. L'appropriation par les agents de la Région sera renforcée en synergie avec la démarche des ressources humaines.

- Améliorer la communication en faveur de l'égalité auprès des partenaires du territoire, des usagers et des fournisseurs

La Région va communiquer son engagement en faveur de l'égalité professionnelle auprès de ses fournisseurs et leur demandera systématiquement de confirmer qu'ils répondent à leurs obligations légales en la matière.

En matière de communication externe, la Région communiquera sur le plan d'action mis en œuvre en interne sur l'égalité professionnelle.

## 2. Promouvoir l'égalité professionnelle sur le territoire francilien

La région joue également un rôle précurseur dans la promotion de l'égalité professionnelle sur son territoire et au travers des politiques publiques menées, à destination des Franciliennes.

### a. L'accompagnement des créatrices d'entreprises et la valorisation de l'entrepreneuriat au féminin

**L'Île-de-France joue un rôle majeur dans la création d'entreprises**, se positionnant dans le peloton de tête des régions les plus dynamiques d'Europe : elle est ainsi la première région de France avec 30 % des créations d'entreprises au niveau national. En 2018, 212 000 entreprises ont été créées en Île-de-France, soit +18,8% par rapport à 2017. La Région, qui a adopté en juillet 2017 sa nouvelle politique en faveur de l'entrepreneuriat, **Entrepreneur #Leader**, mobilisant 25 M€, **contribue directement à cette hausse importante des créations d'entreprises en Île-de-France**. Dans le cadre d'Entrepreneur #Leader, la Région a accompagné plus de 11 000 créateurs d'entreprises, et ce à toutes les phases d'un parcours d'accompagnement coordonné : « ante création » pour préparer son projet, recherche de financement, et « post-crédation » sur les 3 premières années de vie de l'entreprise.

**Toutefois, les femmes ne représentent que 39 % des créateurs d'entreprises** au niveau national. Ce constat a donc mené la Région à agir en faveur de la parité pour les bénéficiaires de ses dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises. Ainsi, des objectifs ambitieux ont été fixés par la Région (ex : 50 % des porteurs de projet accompagnés au titre d'Entrepreneur #Leader et désormais elles représentent plus de 46 % des porteurs de projets accompagnés depuis 2017).

La convention signée entre la Région et la CCI Paris-Île-de-France pour la nouvelle politique régionale de sensibilisation à l'entrepreneuriat démontre également cet objectif, ciblant prioritairement le public féminin.

**La Région consacre également une partie du Fonds Social Européen dont elle a la gestion à la promotion de l'égalité homme/femme**, soit, à ce jour, 6 actions d'aide à la création/reprise d'entreprise spécifiquement destination des femmes et mobilise ainsi **650000€** au titre du Fonds Social Européen [FSE].

### b. Le soutien financier aux initiatives de promotion de l'égalité professionnelle

Par le biais d'un appel à projets spécifiquement dédié à l'égalité femmes-hommes [présenté ci-après, II.4], la Région Ile-de-France soutien les initiatives des divers acteurs locaux en matière d'égalité professionnelle. Certains sont reproduits ci-dessous :

- Le soutien à l'association **LES PREMIERES à hauteur de 15 000 €** et au projet de **stimulation et d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France** par le biais d'un incubateur dédié aux femmes et équipes mixtes et du développement d'un programme de sensibilisation à l'entrepreneuriat pour les femmes des quartiers politique de la ville et des territoires ruraux ;

- Le soutien à l'association **EMPOW HER à hauteur de 10 000 €** qui porte un projet de structuration et d'animation du **premier réseau de femmes entrepreneures sociales en Ile-de-France** ;
- Le soutien à l'**ASSOCIATION DE SOUTIEN A LA FONDATION DES FEMMES, à hauteur de 20 000 €** et à la mise en place du projet « **Equal Pay** : une force juridique au service de l'égalité salariale et de la lutte contre les discriminations ». Cette action a pour objet principal de renforcer l'accès au droit des victimes de discriminations sexistes ;
- Le soutien à l'**ASSOCIATION DU COTE DES FEMMES MAISON DES FEMMES, à hauteur de 8 000 €** qui propose un projet d'accompagnement des femmes vers l'emploi via des immersions en entreprise, des jobs dating et un programme adapté d'insertion.

Ces dispositifs seront reconduits pour l'année 2020.

### c. Soutenir l'emploi durable

La Région œuvre à l'emploi durable du public féminin, notamment par le biais de la mise en œuvre systématique de la clause égalité et par un ensemble de dispositifs dédiés à la reconversion professionnelle, dont les femmes sont bénéficiaires.

- Les dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience, comme outil d'insertion pérenne

Le Région Ile-de-France porte plusieurs dispositifs dédiés à la Validation des Acquis de l'Expérience [VAE] dont les **femmes sont majoritairement bénéficiaires. Le public féminin recourt très largement à la VAE, qui valorise l'expérience acquise pour obtenir une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles.** Ce dispositif participe ainsi activement à la qualification des femmes après la sortie du système de formation initiale, et **contribue largement à leur insertion professionnelle, ou à leur mobilité professionnelle.** La certification est en effet une clef pour trouver ou retrouver un emploi, ou progresser dans sa carrière par la mobilité.

Le projet d'acquisition d'une certification s'appuie aussi sur un fort besoin de reconnaissance sociale. Elle valorise l'expérience associative, syndicale, politique, et est un outil efficace pour les femmes qui ont eu un parcours scolaire court, qui ont élevé des enfants qui se qualifient grâce au système scolaire. La VAE participe ainsi à une logique de rattrapage, à un temps consacré à soi après avoir éduqué les enfants.

De ce fait, via **le chéquier VAE**, la région finance l'accompagnement des candidats aux démarches de la VAE (présentation de leurs dossiers de VAE devant le jury et, si nécessaire, la formation avant ou après le passage devant le jury). Ce dispositif fait l'objet d'un partenariat avec la direction régionale de Pôle emploi, qui finance les frais annexes à la VAE et complète le financement de la formation au-delà de la prise en charge régionale si besoin est. Les aides régionales sont prescrites par les conseillers Pôle emploi et par les

conseillers VAE des centres de conseil en VAE financés par la Région. **73% des bénéficiaires sont des femmes**, 65% sont âgées de 25 à 44 ans, 80% ont un niveau égal ou inférieur au niveau V. **La très forte représentation des femmes dans ce dispositif qui favorise l'accès aux certifications lui donne une place importante dans la lutte contre les inégalités hommes femmes. La certification est en effet un atout majeur pour obtenir un emploi, et disposer d'un meilleur salaire.**

Par ailleurs, la Région porte le « **Programme régional d'information, d'entretiens conseil et de promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE)** ». Ce programme régional a pour forme juridique un accord cadre à bons de commande, alloti en 8 lots départementaux. Le programme 2015-2018, qui vient de prendre fin, a pour objectif d'informer et conseiller tout public sur son projet de validation des acquis de l'expérience, promouvoir la VAE sur le territoire francilien. En 2019, le programme régional a élargi son champ d'action à l'ensemble du parcours de VAE, **renforçant la sécurisation du parcours des bénéficiaires, et par là-même du parcours des femmes qui en bénéficient.**

➤ La mise en œuvre de la clause égalité

La région met en application les dispositions de l'article 16 de la Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui a introduit deux nouvelles interdictions de soumissionner aux contrats publics (articles 8-2° et 8-7° de l'ordonnance n° 2005-649 du 06 juin 2005). En vertu de ces dispositions, au sein de la région Ile-de-France, les entreprises et sous-traitants doivent attester sur l'honneur, au stade de la candidature :

- qu'ils n'ont pas fait l'objet, dans les cinq dernières années, d'une condamnation pour les infractions prévues :
  - à l'article L1146-1 du code du travail qui sanctionne le non-respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de gestion de carrière
  - à l'article L225-1 du code pénal qui sanctionne toute distinction opérée entre personnes en raison notamment de leur sexe, de leur situation familiale ou de leur grossesse.
- qu'ils ont satisfait, au 31 décembre de l'année précédente, à leur obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures à prendre, prévue à l'article L2242-5 du code du travail ; ou, à défaut, qu'ils ont régularisé leur situation à cet égard à la date à laquelle ils remettent leur candidature.

➤ Favoriser l'emploi durable via l'innovation sociale

Par ailleurs, **depuis 2016, la Région a attribué 111 375 € au Réseau MOM'ARTRE** pour soutenir la création et le développement de son programme intitulé « **Objectif Emploi** » afin d'accompagner des mères isolées en difficulté et en recherche d'emploi au titre de l'appel à projets « *Appel à projets thématique au titre du fonds régional de solidarité et d'aide aux familles* ».

L'association met en relation les mères isolées et éloignées de l'emploi avec des structures spécialisées dans l'insertion professionnelle et l'action sociale. L'accès à un accompagnement individualisé et pluridisciplinaire permet de répondre plus largement aux problématiques personnelles de ces femmes et de leur famille (soutien administratif,

juridique, économique, en santé). Le projet vise également à soutenir l'organisation familiale des mères en recherche d'emploi en proposant des modes de garde, ponctuels et souples, pour leurs enfants durant leurs démarches professionnelles (rendez-vous Pôle emploi, entretien de recrutement, temps de formation).

➤ Favoriser l'emploi durable via la gestion du FSE

La Région consacre une partie du Fonds Social Européen dont elle a la gestion à la promotion de l'égalité homme/femme dans l'emploi soit, à ce jour, 3 actions de formation professionnelles des femmes (dont les femmes placées sous-main de justice) et mobilisant 130 000€ au titre du FSE.

**d. Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie (professionnelle / privée) via les modes de garde innovants**

**Le soutien aux initiatives permettant l'articulation des temps de vie est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.** La Région Ile-de-France joue un rôle moteur sur le territoire via diverses actions menées en 2019.

**Le soutien de la Région Ile-de-France aux modes de garde innovants favorisant une meilleure articulation des temps de vie a, de ce fait, été confirmé et réaffirmé au sein des politiques mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire »<sup>4</sup>.**

A ce titre, **un appel à projets spécifique « soutien aux modes de gardes pour la petite enfance »**, adopté en 2018, permet de soutenir des projets de création de structures d'accueil innovantes de la petite enfance (crèches à horaires décalés, structures itinérantes, accueil des enfants en situation de handicap, maisons d'assistants maternels, relais d'auxiliaires parentales), ainsi que des projets de soutien à la parentalité et des formations pour les professionnels de la petite enfance afin que les structures soient mieux remplies et mieux gérées.

De ce fait, **100.000 €** ont été attribués en 2019 au Réseau MOM'ARTRE au titre du dispositif « Innovation sociale » en vue de la **création d'un lieu d'accueil d'enfants de 4 à 12 ans à la sortie de l'école en gare de Bondy (93).**

---

<sup>4</sup> Rapport CR 2018-024

# ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE

## BILAN 2019 ET PERSPECTIVES 2020

THEMATIQUE	BILAN 2019	PERSPECTIVES 2020
1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert	Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité	Confirmer l'appui régional apporté au Centre Hubertine Auclert
	L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert	
	Organiser l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources	
2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité	Une action en faveur de la lutte contre le sexisme et pour la promotion de l'égalité femmes-hommes	Reconduire les dispositifs pour l'année 2020
	Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité	



## II. Accompagner et soutenir les acteurs franciliens de l'égalité

Le soutien de la Région Ile-de-France aux acteurs franciliens de l'égalité s'exprime de multiples façons et permet une action accrue des structures pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. Il s'exprime ainsi au travers du soutien au Centre Hubertine Auclert ou encore via le financement direct des acteurs locaux.

### 1. Le soutien confirmé au Centre Hubertine Auclert

Le Centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Ile-de-France créée en 2009 et présidé par Madame Marie-Pierre BADRE, est un centre de ressources francilien pour l'égalité femmes-hommes, dont les missions se déclinent en quatre pôles :



- construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : "l'égalithèque",
- renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs,
- promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs,
- lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, intégré au Centre Hubertine Auclert.

**Le soutien du centre par la Région d'Ile-de-France s'exprime, dans le cadre de la convention triennale 2018-2020, par un soutien financier annuel de 600.000 € et par la mise à disposition de locaux.** Plusieurs actions impactantes ont ainsi pu être menées en 2019, dont certaines sont reproduites ci-dessous.

#### a. Un appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité

Le centre confirme, en 2019, son rôle primordial d'appui aux initiatives franciliennes en matière d'égalité, au travers de réunions d'informations, de cycles de formation ou par l'accompagnement des structures locales :

- Apports d'expertise, conseils pour un projet
- Animation de tables-rondes, Interventions dans un colloque
- Réponses à des demandes de ressources, d'outils, de contacts, de conseils sur la recherche de financements.

À ce titre, en 2019, le Centre a organisé 900 accompagnements individuels et a réalisé 28 formations à destinations des acteurs locaux de l'égalité.

Il a, par ailleurs, **été acteur d'une véritable éducation à l'égalité** par le biais de 125 appuis à des établissements scolaires et aux professionnels de l'éducation et via 34 interventions extérieures.

#### **b. L'affirmation de la fonction ressource du Centre Hubertine Auclert**

Le centre confirme en 2019 son rôle fondamental dans l'outillage des acteurs de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes via la réalisation de rapports, d'études et d'évènements.

##### ➤ La publication de rapports et études

Le Centre a **réaffirmé sa fonction ressource auprès des acteurs locaux de l'égalité** en publiant de nombreux rapports et études.

Il peut, à cet effet, être cité **la publication du rapport « Femmes et ruralité »** qui comprend une enquête sur l'engagement des élu(e)s locales dans la ruralité. Ce rapport a été présenté à la Présidente le 03 octobre 2019.

Il peut également être mentionné **la recherche-action sur l'accueil des femmes victimes de violences conjugales et/ou sexuelle et l'évaluation du danger dans les commissariats**. Ce diagnostic collaboratif, réalisé par le Centre à la demande de la Préfecture de police de Paris et petite couronne, s'est effectué dans trois commissariats. 15 journées ou soirées d'observation ont été réalisées, ainsi que des entretiens avec l'ensemble des services de police, enfin 158 PV de plainte pour violences conjugales ont été analysés ainsi que 46 mains courantes et de 116 comptes rendus d'interventions à domicile.

##### ➤ L'organisation d'évènements

L'organisation de colloques et d'évènements, **vecteurs de sensibilisation des acteurs de l'égalité**, a également constitué une part de l'action du Centre, notamment ceux menés à l'occasion des journées des droits des femmes. À ce titre, 16 évènements ont été organisés ou co-organisés (rencontres, causeries, etc) et 2800 personnes ont été sensibilisées lors de ces évènements.

#### **c. Organiser l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources**

##### ➤ L'égalithèque

Le Centre a, par ailleurs été un acteur fondamental de l'outillage des acteurs par la mise à disposition de ressources, soit 134 appuis relatifs à la demande de ressources, 47 expositions prêtées et plus de 3000 outils référencés dans l'Égalithèque sur son site internet.

##### ➤ Des campagnes d'information et de sensibilisation

Le Centre met également à disposition des collectivités franciliennes et du réseau associatif des outils de campagne dédiés.

À ce titre, et à la demande du Conseil Régional<sup>5</sup>, le Centre a adapté le « **Violentomètre** », outil de sensibilisation et de prévention des violences faites aux femmes et aux jeunes filles. Ce outil a fait l'objet d'une large diffusion médiatique et a été envoyé à l'ensemble des lycées franciliens au mois de septembre 2019.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>PROFITE</b> Ta relation est saine quand il...					<b>VIGILANCE, DIS STOP !</b> Il y a de la violence quand il...										<b>PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE</b> Tu es en danger quand il...								
Respecte les décisions, les idées et les goûts Accepte les amis, amis et la famille A confiance en toi Est content quand tu la sers d'aprouve S'engage de son accord pour ce que vous faites ensemble Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose Relaisse les opinions et les projets Se moque de toi en public Est jaloux et possessif en permanence Te manipule Contrôle tes actions, habits, maquillage Fouille tes sacs, mails, applis Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes T'isole de la famille et de tes proches T'oblige à regarder des films porno T'humilie et te traite de salope quand tu lui fais des réponses "Passe les portes" lorsque quelque chose lui déplaît Menace de se suicider à cause de toi Menace de diffuser des photos intimes de toi Te pose, te tira, te effleure, te secoue, te frappe Te touche les parties intimes de ton corps sans ton consentement T'oblige à avoir des relations sexuelles Te menace avec une arme																							

**Une nouvelle campagne pour la prévention du sexisme auprès des jeunes de 15 à 18 ans a été lancée en octobre 2019.** Elle est diffusée sur les réseaux sociaux ainsi que dans tous les lycées franciliens.

➤ L'outillage des collectivités

L'action du Centre vise également à favoriser l'appropriation et l'application de la loi de 2014 par les collectivités territoriales, et notamment de l'article 61, en proposant un accompagnement aux collectivités notamment par le biais de l'organisation de 9 sessions de formation à destination des collectivités.

Par ailleurs, le Centre propose de nouveaux outils aux collectivités locales : en **2019, un kit pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail dans les collectivités a été diffusé à l'occasion du 25 novembre.**

## 2. Le Financement accru des structures franciliennes actrices de l'égalité

La Région joue ainsi un rôle pilote et précurseur en finançant des associations qui apporteront des réponses adaptées en matière de lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité femmes-hommes. Des actions de prévention des discriminations sexistes, via des opérations de testing, d'appui juridique aux victimes de discriminations et le suivi des poursuites judiciaires, qui sont des outils essentiels et efficaces pour changer la donne sont ainsi subventionnées. Elle œuvre également en faveur de l'autonomisation des femmes et de la lutte contre la précarité.

<sup>5</sup> Conseil Régional des 20 et 21 mars 2019

### a. Une action en faveur de la lutte contre le sexisme et pour la promotion de l'égalité femmes-hommes

La Région Ile-de-France s'est engagée à amplifier la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes **en initiant**, annuellement, un **appel à projets spécifique**. Intitulé « *Soutien à lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-hommes* » et adopté par délibération n° CR 100-16, celui-ci prévoit une distinction entre la lutte contre les discriminations et la lutte pour l'égalité femmes-hommes. En effet, les inégalités femmes-hommes ne relèvent pas nécessairement de discriminations, en tant qu'actes ayant pour objet d'exclure, mais peuvent être issues de représentations sexistes. **La distinction des deux objectifs poursuivis a permis ainsi une promotion plus aboutie de l'égalité femmes-**

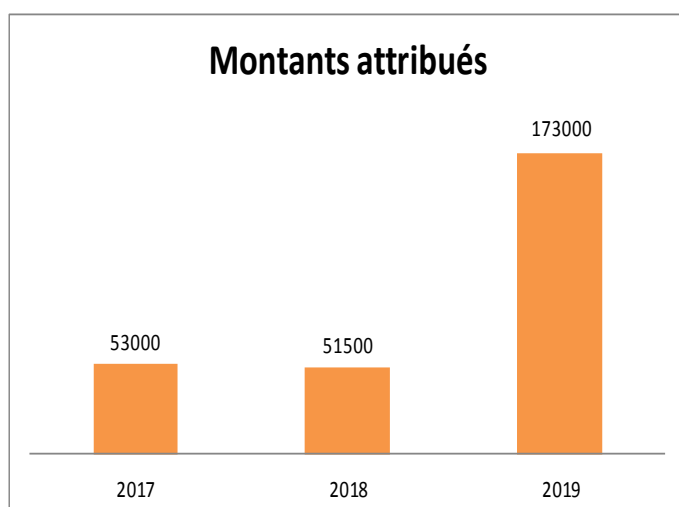
**hommes.**

**Les financements accordés aux initiatives franciliennes de promotion de l'égalité femmes-hommes sont ainsi en nette augmentation depuis 2017.**

Pour l'appel à projets 2019, 5 priorités ont été retenues :

- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le domaine de l'emploi,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans l'accès au logement,
- ✓ Les atteintes aux biens et aux personnes en raison des critères discriminatoires,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le sport,
- ✓ La lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes / hommes dans le domaine de la formation.

L'égalité femmes-hommes fait ainsi partie intégrante des actions pouvant être soutenues notamment dans le cadre de la prévention et la lutte contre tous les stéréotypes dans le champ de la formation, dans le cadre des bonnes pratiques en matière notamment d'entreprenariat féminin et de projets favorisant la création d'équipes féminines dans tous les sports.



En 2019, la Région a voté des affectations d'autorisations d'engagement à hauteur de **276.500 M€** permettant de soutenir 20 projets associatifs **œuvrant en faveur de la lutte contre toutes les discriminations**, parmi lesquels **13 projets portant exclusivement sur l'égalité femmes-hommes**, pour un montant de **173.000 €**, **soit une augmentation des montants attribués de près de 300%**. Ce financement intervient en complément

des actions réalisées et financées par ailleurs, présentées.  
Certains sont reproduits ci-dessous

- Le soutien à l'association **BECOMTECH à hauteur de 30 000 €** et à son projet de **déploiement du programme Wifilles en Ile de France**. Ce projet a pour objet de faire face à la situation d'inégalité entre les hommes et les femmes dans les métiers techniques du numérique ;
- Le soutien à l'association **COMEDIE DES ONDES à hauteur de 12 000 €** qui propose des actions en milieu scolaire pour l'éducation à la mixité des métiers et aux choix d'orientation non stéréotypés par des représentations-débats autour de la pièce « Scène pour l'égalité en Île-de-France ».

Par ailleurs, La Région consacre une partie du Fonds Social Européen dont elle a la gestion à la promotion de l'égalité homme/femme, soit, à ce jour, **7 actions de Promotion de l'égalité femmes-hommes et de sensibilisation** mises en œuvre par les territoires dit « ITI » et mobilisant 950 000€ de l'enveloppe régionale FSE.

#### **b. Soutenir les actions en faveur de l'autonomisation des femmes et en faveur de la lutte contre la précarité**

##### ➤ Appel à projets

Dans le cadre de son action solidaire envers les plus vulnérables, **la Région accorde une attention particulière à la situation des Franciliennes en difficulté**. Elle souhaite ainsi soutenir des projets associatifs destinés aux femmes en difficulté, présentant une envergure régionale ou un caractère innovant susceptible d'être dupliqué **via l'appel à projets « Soutien aux femmes en difficulté »**.

Ces actions doivent avoir pour objet l'accompagnement pluridisciplinaire des femmes en difficulté pour leur faciliter l'accès à l'emploi, aux droits, à la santé ; la mise en place d'actions opérationnelles s'inscrivant dans le cadre de l'animation d'un réseau associatif sur le territoire ; ou la formation des intervenants et bénévoles.

Entre 2017 et 2019, 70 associations ont été soutenues dans le cadre de cet appel à projets pour un montant de 1,4M€. **En 2019, 17 associations seront soutenues dans le cadre de ce dispositif pour un montant de 300 000 €, soit 5 500 femmes aidées**. Certains projets sont reproduits ci-après :

- **L'association Aurore** intervient dans le domaine de l'hébergement, du soin et de l'insertion. Elle dirige un accueil de jour et une halte de nuit destinés aux femmes. Les femmes accueillies rencontrent de grandes difficultés pour trouver un accompagnement, tant médical que psychosocial ou psychologique. Il s'agit donc de créer un parcours et des actions coordonnées afin d'intervenir efficacement à chaque étape du suivi des femmes subissant de lourds troubles médicaux ou psychosociaux. Cette action est menée en partenariat avec les réseaux et organismes œuvrant dans le domaine médical et psychologique.

Dans le cadre de ce projet, une attention particulière est également portée à la

formation des bénévoles pour l'accompagnement des femmes en précarité. La Région soutient cette action à hauteur de **35 000€**.

- **L'Association Du côté des Femmes - Maison des Femmes est soutenue à hauteur de 15 000 €** pour intervenir auprès des femmes en difficulté en leur proposant un accompagnement social, juridique et professionnel. L'association contribue grâce à ses formations au repérage des violences faites aux femmes. Elle souhaite désormais procéder à l'évaluation des troubles psychosomatiques. Des consultations, des psychothérapies et de l'éducation thérapeutique sont proposées. En complément de ce travail en interne, le projet est de travailler avec les hôpitaux et les acteurs de la périnatalité qui ont un rôle privilégié dans la prise en charge de ces femmes et de leurs enfants.
  - **L'institut en santé génésique, Woman Safe**, accueille des femmes victimes de violences pour leur fournir une réponse socio-médico-juridique ambulatoire coordonnée et ainsi prévenir les effets secondaires des violences. Cette association est fortement soutenue par la Région : **ce sont 115 000€ qui ont été attribués à cette structure depuis 2016 au titre des dispositifs santé/solidarités.**
- Mise en place d'une action innovante de réutilisation temporaire d'espaces



Par ailleurs, la Région s'est engagée en début d'année 2019, en partenariat avec la Croix Rouge, à **créer un centre d'hébergement d'urgence temporaire pour les mères et leurs enfants** au sein de l'ancien hôtel des Invalides, en cours de vente. Ce centre vise à proposer une **solution d'hébergement** mais aussi **un accompagnement** vers une voie d'insertion à des mères qui se trouvent seules, avec leurs enfants, dans une situation d'extrême précarité.

50 places et 12 chambres équipées ont ainsi été mises à disposition de la Croix Rouge et les bureaux ont été réaménagés en espace de vie avec salle commune pour les repas, salle d'activités pour les enfants et chambres équipées de lits adulte simple et lits bébé.

# ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES ACTEURS FRANCILIENS DE L'EGALITE

## BILAN 2019 ET PERSPECTIVES 2020

THEMATIQUE	ACTIONS 2019	PERSPECTIVES 2020
1. Promouvoir l'égalité par le sport	Promouvoir la mixité des pratiques sportives	Reconduire l'ensemble des dispositifs de promotion de la mixité des pratiques sportives
	Valoriser et promouvoir la mixité des pratiques	Maintenir la valorisation du sport au féminin
	Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif	Reconduire les dispositifs existants
2. Favoriser la place des femmes dans l'espace public	Soutenir des actions en faveur de la place des femmes dans l'espace public	Reconduire l'appel à projets « <i>Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux</i> »
3. Une action renforcée en faveur de l'élargissement des choix d'orientation et pour l'égalité dans l'éducation et la formation	Le dispositif Olympe	Reconduire les dispositifs existants
	Le concours pédagogique « Alter ego ratio »	
	Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »	
	« Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »	
4. Favoriser l'accès au logement	Favoriser l'égalité femmes-hommes via le financement des structures du parc social	Reconduire les dispositifs existants
	Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'ANRU	

## III. Améliorer le cadre de vie des Franciliennes

### 1. Promouvoir l'égalité par le sport

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes se mesure également par le sport, la Région souhaite promouvoir l'activité physique des femmes. Le sport demeure, en effet, un bon indicateur de la place des femmes dans la société. Si les femmes pratiquent une activité physique ou sportive autant que les hommes, force est de constater que la pratique licenciée est encore moindre. Ainsi en 2017, sur les 2,4 millions de licences délivrées en Ile de France, seulement 37% le sont à des femmes.

De ce fait, la Région Ile-de-France place le sport en vecteur fondamental de l'égalité en soutenant un certain nombre d'actions telles que :

#### a. Promouvoir la mixité des pratiques sportives

- Le soutien au mouvement sportif pour le développement de la pratique sportive en faveur de tous les publics en Ile-de-France

Par le biais des conventions passées avec les clubs, comités sportifs, ligues et fédérations sportives, la Région entend apporter son soutien au mouvement sportif. Ces partenariats doivent **garantir un égal accès au sport, et en particulier au public féminin, et doivent lutter contre les discriminations liées aux représentations sexistes.**

En 2018, ce sont près de 83 conventions qui ont été signées. La Région souhaite poursuivre ces actions pour favoriser la place des femmes dans le sport, et viser une égalité entre les genres dans le sport.

**La politique régionale s'attache également à repenser les équipements sportifs pour qu'ils répondent aux besoins des femmes**, à encourager la pratique féminine et à soutenir les clubs franciliens qui la favorisent. Ainsi chaque équipement sportif financé par la Région Ile de France doit disposer d'au moins un club sportif résident dédié à la pratique sportive féminine ou favorisant la mixité de la pratique sportive.

- Le soutien aux Clubs Elite Féminin

Les **Clubs Élite** sont des clubs féminins franciliens évoluant au plus haut niveau national qui, le cas échéant, en fonction des disciplines retenues, pourront avoir le statut professionnel.

Lors de la saison sportive 2018-2019, quatre Clubs Elite Féminins ont bénéficiés d'une aide financière ;

- Paris Football Club, section Féminine : 50 000 €
- Paris 92: 40 000 €
- Saint Cloud Paris Stade Français Volley Ball: 40 000 €
- Racing Club de Saint Denis KAS KAD: 50 000 €



Ces clubs s'engagent à favoriser le développement de pratiques sportives, en permettant notamment l'accès à la pratique sportive pour les femmes, les personnes en situation de handicap, les adolescents et les séniors.

➤ Le soutien au secteur associatif sportif au titre de la politique de la ville

La Région œuvre également à favoriser la place des femmes dans l'espace public et à lutter contre les violences faites aux femmes dans les associations sportives des quartiers populaires et des territoires ruraux par le biais d'un appel à projets annuel. Il vise à soutenir des projets favorisant le développement de la pratique sportive féminine et la mixité dans le sport.

En 2019, plusieurs projets ont ainsi été soutenus, dont certains sont reproduits ci-dessous :

- Le projet de l'association **CLUB DE BADMINTON D'AULNAY-SOUS-BOIS**, à hauteur de **5 000€**, qui vise à encourager la pratique du badminton des femmes qui en sont éloignées via l'organisation de deux journées découverte du badminton, la création d'un créneau hebdomadaire "Féminin", et l'organisation d'un stage "Féminin" suivi d'une compétition amicale. L'association porte aussi un fort intérêt à la sensibilisation aux discriminations homme/femme et souhaite accompagner les femmes dans l'accès à l'encadrement à l'arbitrage ainsi qu'au rôle de dirigeante ;
- Le projet de la **LIGUE REGIONALE DU CYCLOTOURISME**, à hauteur de **23 000€**, qui vise à sélectionner et entraîner des jeunes filles des quartiers populaires à la pratique du vélo et les sensibiliser à la citoyenneté par le sport en allant, en vélo, à la découverte de l'institution européenne à Bruxelles..

## **b. Valoriser le sport au féminin**

➤ La Conférence régionale du sport

La Région entend rassembler, au travers de la Conférence régionale du sport 2018-2020, l'ensemble des acteurs du mouvement sportif permettant l'élaboration de mesures et propositions concrètes, en vue de surmonter les obstacles entravant le développement des pratiques sportives dans le territoire francilien.

Le **développement de la pratique féminine** est abordé plus précisément dans les ateliers suivants :

- Atelier n°4 : « Les dérives du sport » : réaffirmer le droit des femmes à participer au sport dans toutes ses dimensions et prévenir le harcèlement ;
- Atelier n°5 : « Le club de demain » : comment mieux accueillir les femmes dans les clubs ?
- De manière transversale, la formation des métiers du sport et plus particulièrement l'accès aux femmes dans le secteur fera partie de la réflexion dans tous les ateliers.

Les premiers ateliers ont débuté au mois de septembre 2018 et la restitution des ateliers a eu lieu en fin d'année 2019.

➤ L'opération « Sport en Filles » du Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROSIF)

Le Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROSIF) a initié l'opération « **Sport en Filles** » en 1998, et a développé depuis des actions en faveur de la pratique sportive féminine en direction des jeunes filles. L'objectif est d'accompagner au mieux les comités et ligues régionaux dans leur structuration, mais également d'organiser des manifestations en direction du public féminin.

Dans ce cadre, il est proposé plusieurs activités annuelles de « Sport en Filles » dans les îles de loisirs franciliennes :

- Sport en Filles – HIVER : ski, hockey sur glace, patinage, biathlon, marche nordique...
- Sport en Filles – ETE : natation, plongée, volley...
- Sport en Filles – AUTOMNE : football, lutte, judo, course d'orientation...

Les jeunes filles, âgées de 12 à 17 ans et issues des quartiers populaires franciliens, sont **initiées à une multitude d'activités sportives ainsi qu'à des notions de secourisme, de citoyenneté et d'introduction à la santé qui se tiennent en complément.**

Ces journées accueillent également les **ambassadeurs du sport** de la Région Ile-de-France qui sont l'occasion pour ces jeunes filles de rencontrer des sportifs de haut niveau afin d'échanger sur leur réussite sportive.

Par cette opération, le CROSIF veut **encourager le sport** féminin et **favoriser l'insertion des jeunes filles issues des milieux populaires ne pratiquant pas ou peu d'activités sportives**. Ce sont ainsi près de **300 jeunes filles** qui sont initiées chaque année.

Le 21 juin 2018, la politique régionale « **Région Ile-de-France, région solidaire** » a été rendue publique, et a présenté les ambitions de la Région pour un sport solidaire, en faveur du « Sport pour tous ». La démarche régionale est marquée par un **lien renforcé avec le Comité Régional Olympique et Sportif d'Ile-de-France (CROSIF)**, tête de réseau du mouvement sportif régional, avec un soutien financier s'élevant à près de 85 000 €.

➤ Les Victoires sportives de l'Ile-de-France

La Région Ile-de-France **valorise la mixité des pratiques sportives** en récompensant, chaque année, les athlètes, les équipes et les structures de haut niveau qui auront marqué la saison sportive. **Plusieurs prix sont ainsi spécifiquement dédiés au sport féminin** :

- **La sportive de l'année** : une sportive et une handisportive de la liste ministérielle des sportifs de haut niveau allant de « Jeune » à « Élite » sont récompensées ;
- **L'Espoir féminin de l'année** : une sportive et une handisportive issues des catégories minime, cadet et junior sont récompensées ;

- **L'équipe féminine de l'année** : une équipe sportive et une équipe handisportive sont récompensées ;
- **L'arbitre / juge / juge-arbitre ou officiel féminin de l'année** valides ou handisportifs ;
- **Le bénévole de l'année** : une femme et un homme, bénévoles ou dirigeant(e)s valides ou handisportifs sont récompensés.

➤ Le prix « Villes sportives pour tous »

Ouvert aux collectivités locales de la région Ile-de-France, ce prix, délivré par un jury composé de personnalités qualifiées à l'occasion des Victoires sportives, permet de valoriser les communes ayant mis en place une politique sportive favorisant l'accès aux sports des publics les plus éloignés de la pratique sportive.

**c. Promouvoir la présence des femmes dans les instances de gouvernance du mouvement sportif**

La Région entend **renforcer la présence des femmes dans les structures sportives** : de fait, les femmes sont sous-représentées dans l'encadrement technique et administratif. Dès lors, la Région souhaite **féminiser les métiers du sport**, en faisant du sport un outil d'émancipation et d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, la Région, avec l'aide de ses partenaires, favorisera la formation du public féminin aux métiers d'éducateurs sportifs et de coach d'insertion par le sport.

La Région Ile-de-France affirme sa position en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Cette volonté régionale vise à favoriser les conditions d'accès à la pratique sportive, d'affirmer le droit des femmes à participer au sport en tant que tel et aux métiers d'encadrement qui l'entoure. A terme, les ambitions de la politique régionale tendent à lutter contre les stéréotypes sexistes, et à mettre en avant la mixité dans le domaine du sport.

**2. Favoriser la place des femmes dans l'espace public**

Aujourd'hui encore, les femmes et les hommes n'ont pas le même usage des espaces publics. Dans certains espaces et à certaines heures, les femmes sont moins présentes et moins visibles. Les Franciliennes sont particulièrement exposées à du harcèlement sexiste, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles.

De ce fait, **un appel à projets est initié annuellement et vise, notamment, à soutenir toute action qui permet de « favoriser la place des femmes dans l'espace public »** En 2019, **9 projets** ont été soutenus spécifiquement sur la thématique de la place des femmes dans l'espace public pour un montant global de **104 000 €**.

**Cet appel à projets a été modifié en 2019 pour prendre en compte les préconisations émises par le Centre Hubertine Auclert au sein du rapport « Femmes et espaces publics, pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces de loisirs ».**

Les projets soutenus ont pour objet de favoriser les initiatives en faveur de la présence des femmes dans l'espace public, de lutter contre le sentiment d'insécurité et de mettre en place des actions de sensibilisation et formation auprès de jeunes.

#### Exemple de projets :

- Le projet de l'association **GENRE ET VILLE**, soutenu à hauteur de **25 000 €**, vise à Permettre aux femmes et aux jeunes filles, dans une démarche de co-élaboration, un accès égalitaire des espaces publics dans le cadre du NPNRU sur plusieurs sites en Ile de France ;
- Le projet de l'association **TEAM94 CYCLING**, soutenu à hauteur de **10 000 €**, qui porte des actions en faveur du cyclisme féminin dans les quartiers politique de la ville ;
- Le projet de l'association **DANS LE GENRE EGALES** à hauteur de **8 000 €** qui vise à mettre en place la caravane de l'égalité à Saint-Denis pour promouvoir l'égalité femmes-hommes en se réappropriant l'espace public comme lieu de convivialité et d'échange ;

### 3. Une action renforcée en faveur de l'élargissement des choix d'orientation et pour l'égalité dans l'éducation et la formation

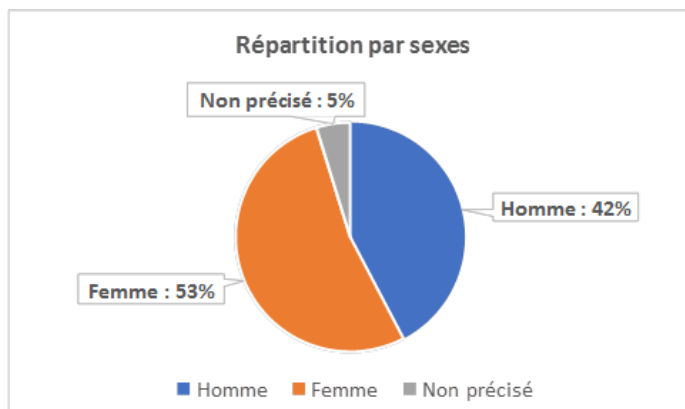
La Région œuvre en faveur de la promotion de l'éducation à l'égalité et met en œuvre plusieurs actions à l'impact significatif, présentées ci-après.

#### a. La mise en place de la plateforme QIOZ

La Région a mis en place « QIOZ », en avril 2019, plateforme permettant d'apprendre gratuitement des langues à partir d'extraits de films, séries TV, clips musicaux, etc. en version originale. **La création de cette plateforme et son utilisation ont intégré des préoccupations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.**

La création de cette plateforme a, de fait, été subordonnée à l'obligation de ne pas faire de discrimination dans les représentations contenues sur la plateforme, notamment en ce qui concerne la mixité professionnelle, et de favoriser l'égalité homme femme dans les visuels.

Par ailleurs, les premières statistiques d'utilisation de la plateforme confirment une présence quasi égalitaire voire supérieure des femmes sur ce dispositif.



## **b. Le dispositif Olympe**

La Région Ile-de-France **s'est engagée à renforcer**, via le dispositif Olympe, **le soutien à la réussite scolaire des filles**, notamment en milieu modeste et en particulier dans les quartiers et villes populaires. Il s'agit de rétablir l'égalité entre filles et garçons dans les filières scientifiques, techniques et les parcours d'excellence.

Le dispositif concourt à renforcer l'accompagnement scolaire de lycéennes de milieu populaire dans leur parcours vers les métiers ou formations scientifiques et technologiques, et plus généralement des parcours d'excellence. Plusieurs actions sont ainsi éligibles :

- Mise en place d'ateliers, d'espaces de paroles et de temps d'échanges permettant l'expression et le débat ;
- sensibilisation et éducation permettant l'appropriation, par tous, des thèmes abordés ;
- Création de supports ou d'outils favorisant le partage des bonnes pratiques ;
- Organisation de rencontres avec des professionnelles (visites en entreprises, participation à des salons ou forums) et/ou avec des étudiantes inscrites dans les filières promues. Marainage. ;
- Rencontre avec des professionnelles au sein de l'établissement.

Quelle que soit la nature des projets soumis et des actions proposées, ils doivent :

- couvrir, dans la mesure du possible, l'ensemble du territoire régional ;
- s'adresser aux publics lycéens ou mettre ce public au cœur de leur action ;
- être construits et mis en œuvre en lien étroit avec les acteurs de la communauté éducative.

La Région conventionne ainsi avec des associations porteuses d'actions impactantes dans l'orientation des jeunes filles franciliennes. Sont éligibles les personnes morales de droit privé à but non lucratif (associations, fondations...).

**2 675 jeunes filles ont ainsi été accompagnées durant l'année scolaire 2018/2019.**

## **c. Le concours pédagogique « Alter ego ratio »**

Le concours « Alter Ego Ratio », initié par la Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement, vise à permettre à une ou plusieurs classes issues de lycées franciliens d'engager une démarche de réflexion sur la thématique des valeurs citoyennes.

Trois axes de réflexion sont proposés :

- « Contre la radicalisation » : inciter les lycéennes et les lycéens à identifier et déconstruire le processus complexe de la radicalisation ;
- « Laïcité pour la diversité » : encourager les lycéens et lycéennes à s'emparer d'un concept trop souvent mal compris, et qui pourtant permet l'harmonie sociale et culturelle ;

- « **Des femmes à l'initiative** » : renvoyer les étudiants à la question du rapport homme-femme et aux nécessaires changements qu'une égalité réelle implique.

Les projets sont ainsi mis en œuvre dans différents cadres pédagogiques, tels que l'enseignement disciplinaire ou interdisciplinaire, des ateliers, des temps dédiés aux associations scolaires, des projets inter-établissements ou encore des projets artistiques et culturels en territoire éducatif (PACTE). La réalisation peut prendre diverses formes, telles que : essai, dossier, production audiovisuelle ou artistique (littéraire, graphique, plastique, théâtrale, cinématographique, chorégraphique, etc.).

Le concours est ouvert aux lycéens (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat d'association, situés en Île-de-France. 1 500 élèves et 100 membres des équipes éducatives et pédagogiques participent annuellement au concours, soit près de 50 lycées.

#### **L'impact de l'action au regard des thématiques relatives à l'égalité femmes-hommes est véritablement significatif.**

Ainsi, au cours des années 2018 et 2019, la thématique « Des femmes à l'initiative » a été choisie par 16 établissements sur les 35 candidatures déposées. 1 064 lycéennes et lycéens ont participé au concours : 595 filles et 469 garçons. 50 enseignants et membres des équipes éducatives les ont accompagnés. En tout, ce sont 1504 jeunes sur 35 lycées franciliens qui ont participé au concours (842 filles et 662 garçons et 95 enseignants).

#### **d. Programme « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble »**

Le programme «JCVE», élaboré en partenariat avec la structure ADRIC, vise à engager les jeunes lycéens d'Île-de-France dans une démarche de réflexion-action sur le sens et la fonction sociale des valeurs et principes de la citoyenneté (liberté, égalité, dont égalité filles-garçons, fraternité, laïcité). Il s'agit de renforcer le dialogue autour des valeurs de la République afin de mieux faire face aux situations complexes qui voient les jeunes confrontés à des phénomènes de racisme, d'antisémitisme et de cumul des discriminations, notamment celles liées à l'origine (réelle ou supposée), aux croyances et au sexe.

Le projet « Jeunes, citoyenneté et vivre ensemble » se décline en trois étapes, sur site et pendant le temps scolaire :

- Une réunion de travail préalable avec des membres de l'équipe pédagogique et éducative du lycée ;
- Des séances de sensibilisation auprès des lycéennes et lycéens sur les thématiques liées à la citoyenneté ;
- La création d'un outil transférable à partir d'ateliers de création réunissant plusieurs groupes d'élèves participant au projet.

Le programme est ouvert aux lycéens (de la Seconde à la Terminale) des EPLE (Établissements Publics Locaux d'Enseignement), des établissements d'enseignement agricole relevant de la compétence de la Région et des lycées privés sous-contrat d'association, situés en Île-de-France. 171 lycéennes et lycéens ont participé à ce

programme en 2018-2019 : 96 filles et 75 garçons. 19 enseignants et membres des équipes éducatives les ont accompagnés. En tout, ce sont 587 jeunes sur 10 lycées franciliens qui ont participé au concours (281 filles et 232 garçons et 52 enseignants).

Ce programme permet ainsi **d'engager une véritable réflexion sur les thématiques afférentes à l'égalité femmes-hommes**. Le projet JCVE engage, en effet, les jeunes dans une réflexion sur le rôle et la fonction des valeurs et principes de la citoyenneté démocratique, dont l'égalité filles-garçons, dans la vie sociale, scolaire, familiale. Pour chaque lycée engagé, les intervenants de l'ADRIC ajustent le contenu des séances de sensibilisation selon les besoins et enjeux exprimés par les membres de l'équipe pédagogique et éducative lors d'une réunion de travail préalable. **Les questions liées à l'égalité filles-garçons, aux stéréotypes et représentations sexistes, aux violences sexistes et sexuelles, ont fait l'objet d'une attention particulière** suite aux demandes des établissements. La démarche des séances de sensibilisation repose sur une méthode participative qui engage les élèves à échanger à partir de leurs préoccupations et de leurs vécus et à s'impliquer dans la recherche de connaissances, la modification de leurs représentations et comportements, et dans la construction de nouveaux savoirs. Au regard des questionnaires d'évaluation renseignés par les jeunes à l'issue des séances, celles-ci leur ont permis d'élargir leurs connaissances et de mieux définir ces notions, de prendre conscience de l'importance des sujets abordés dans leur quotidien et d'obtenir des réponses à leurs questions.

#### e. « Parcours citoyen, Liberté, égalité, laïcité »

**Le parcours, mis en œuvre en partenariat avec l'association Femmes Solidaires, vise à co-construire une culture de l'égalité**, du respect par lesquels les lycéens et lycéennes nourrissent leur parcours citoyen, échangent lors de débats des thématiques telles que : les violences sexistes et sexuelles, le respect des filles et des garçons, la lutte contre les stéréotypes, la laïcité, l'éducation aux médias et à internet ou encore les cyber-violences. En 2018-2019, 4 lycéens ont participé à cette action (12 classes). 291 élèves ont été sensibilisés (135 filles et 157 garçons, ainsi que 17 personnels éducatifs).

### 4. Favoriser l'accès au logement

La Région entend favoriser l'accès au logement des femmes et favoriser, de fait, l'égalité femmes-hommes dans la gestion de son parc social.

#### a. Favoriser l'égalité femmes-hommes via le financement des structures du parc social

Les dispositifs légaux entérinent l'accès non discriminatoire au parc social en précisant qu'aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposées à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Toutefois, **le secteur HLM a souhaité confirmer son action en faveur de l'égalité femmes-hommes**. Ainsi, **les organismes soutenus financièrement par la Région** dans le cadre de son action en faveur du développement du parc social, très social et intermédiaire,

du logement des jeunes et des étudiants et, tout prochainement, en faveur de la résorption des passoires thermiques, **se sont engagés à favoriser l'égalité homme – femme au travers de la signature d'une convention ad hoc**<sup>6</sup>. Une convention a également été signée afin d'agir en faveur de la mise en sécurité des femmes victimes de violences conjugales<sup>7</sup>

#### **b. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'ANRU**

**Les dispositifs de l'ANRU, dont la Région est partenaire** via une convention de partenariat Etat-Région, **prennent en compte l'égalité femmes-hommes dans leurs modalités de mise en œuvre**. De fait, plusieurs actions sont mises en place :

- Veiller à **favoriser l'emploi des femmes en situation d'insertion** dans le cadre de la mise en place des clauses sociales d'insertion
- **Conditionner le vote des projets urbains en Commission Permanente régionale au respect de l'égalité femmes-hommes** et favoriser une dynamique de réappropriation de l'espace public dans sa mixité et la démocratie participative par le biais des actions suivantes :
  - mixité du collège des conseils citoyens ;
  - prise en compte de la place de la femme dans l'espace public rénové, spécifiquement dans le traitement de la sécurisation des espaces publics ;
  - présence de dispositifs de vidéo protection ;
  - aménagements ouverts et non confinés dans des espaces aux usages et aux fonctions non exclusivement masculins ;
  - ouverture des aménagements au reste de la ville ;

---

<sup>6</sup> Charte du mouvement HLM signée en octobre 2018

<sup>7</sup> « Dix engagements pour faire avancer la cause du logement des femmes victimes de violences conjugales » - septembre 2019



# LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

## BILAN 2019 ET PERSPECTIVES 2020

THEMATIQUE	BILAN 2019	PERSPECTIVES 2020
1. Le soutien au secteur associatif	L'appel à projets « <i>Lutte contre les violences faites aux femmes</i> »	Reconduire l'ensemble des dispositifs existants et maintenir le soutien régional aux actions de lutte contre les violences faites aux femmes
	L'appel à projets « <i>Soutien aux femmes en difficulté</i> »	
	L'appel à projets « <i>Soutien aux victimes d'infractions pénales</i> »	
2. Une action en faveur de la sécurité des femmes	Le dispositif « Téléphone Grave Danger »	Maintenir le dispositif
	Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement	Reconduire les dispositifs mis en place
3. Le soutien à l'accompagnement pérenne	La réservation de logements sociaux pour les femmes	Renforcer le dispositif et évaluer son impact
	L'hébergement et l'accueil des franciliennes les plus précaires victimes de violence	Reconduire le dispositif
	Les séjours de répit	Maintenir l'offre existante

## IV. Lutter contre les violences faites aux femmes

La Région a déclaré « Grande cause régionale 2017 » la lutte contre les violences faites aux femmes. **Cet engagement régional de tout premier ordre s'est largement poursuivi au cours des années 2018 et 2019** et a permis de prendre en compte, dans tous les champs des actions régionales, les problématiques des violences faites aux femmes. **Par ailleurs, la Région a amplement contribué aux premières concertations nationales<sup>8</sup>** relatives à la lutte contre les violences conjugales notamment en **votant un vœu visant à la reconnaissance du féminicide<sup>9</sup> dans le code pénal** ou en proposant de financer des formations à destination des policiers<sup>10</sup>. La Région œuvre ainsi en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes au travers d'un ensemble de dispositifs :

- Des **appels à projets spécifiques en fonctionnement**, permettant de soutenir les activités et projets du secteur associatif, représentant près **de 680 000 € en 2019** ;
- Des **dispositifs en investissement** permettant de financer des lieux d'accueil de jour ou d'hébergement, représentant près **365 000 € en 2019**, outre le financement de 490 places d'hébergement supplémentaires.

L'ensemble des problématiques est, de ce fait, pris en compte, soit l'accueil des femmes victimes, l'aide juridictionnelle, le soutien à l'hébergement pérenne ou la sécurité des femmes, notamment dans les transports en communs franciliens.

### 1. Le soutien au secteur associatif

Le premier axe d'intervention en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes vise à **apporter un soutien au secteur associatif, porteur de projets novateurs et efficaces en la matière.**

#### a. L'appel à projets « Lutte contre les violences faites aux femmes »

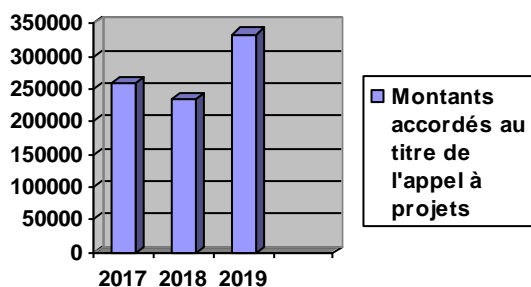
La Région lance annuellement un **appel à projets, spécifiquement dédié à la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes**, quel que soit leur âge, et en particulier le harcèlement y compris le cyber harcèlement, les violences physiques et sexuelles, les violences intrafamiliales, le proxénétisme, les mutilations sexuelles, le mariage forcé, l'enfermement au domicile, le port du voile intégral forcé, les restrictions de circulation et de présence dans l'espace public, les violences patrimoniales (interdiction de travailler, interdiction de disposer de moyens de paiement, captation de biens...) ou encore pour les plus jeunes l'abandon de scolarité imposé et plus généralement, toutes les violences interdites par la loi ou contraires aux valeurs de la République.

---

<sup>8</sup> Participation de la Région au Plan Régional de Prévention et de Lutte contre les violences faites aux femmes en Ile-de-France et au Grenelle des violences conjugales

<sup>9</sup> Conseil Régional du 19 et 20 septembre

<sup>10</sup> Courrier à destination de Monsieur Lallement, Prefet de police de Paris, en date du 8 octobre 2019



En 2017, 21 associations ont ainsi été soutenues pour un montant de 260.500 €, sur la base de conventions annuelles ou pluriannuelles. Ces affectations font suite à l'appel à projets lancé fin 2016 auquel 79 structures, bien implantées et travaillant en réseau ont répondu. En 2018, 23 structures ont été de nouveau financées sur la base de cet appel à projets pour un montant de 236.000 €.

**En 2019, 25 projets associatifs ont été soutenus pour un montant de 334 500 €. Près de 302 000 femmes vont ainsi être directement bénéficiaires des actions portées.**

**L'année 2019 est ainsi marquée par une hausse des projets retenus et des montants accordés au titre de cet appel à projets.**

#### **Exemple de projets :**

- Le projet de l'association **VOIX DE FEMMES**, soutenu à hauteur de **25 000 €**, vise à développer l'accompagnement individualisé des jeunes franciliennes en danger de mariage forcé ;
- Le projet de l'association **DANS LE GENRE EGALES** qui vise à l'organisation de stages de responsabilisation à destination des auteurs de violences conjugales ;
- Le projet de l'association **EN AVANT TOUTES** à hauteur de **30 000 €** qui vise à développer un tchat d'écoute à destination des jeunes femmes victimes de violence. Le projet comprend trois volets : la prise en charge des jeunes femmes victimes de violences sexistes et sexuelles à travers le tchat, la sensibilisation des jeunes sur Internet, afin de prévenir l'apparition de ces violences dès le plus jeune âge et l'information des professionnels et de la population (victimes et leur entourage) sur les violences faites aux femmes et le droit des victimes à travers la production d'une étude ;
- Le projet de l'association **HANDSAWAY**, soutenu à hauteur de **30 000 €**, qui consiste à recenser et géolocaliser les structures d'accompagnement juridique et psychologique pour les femmes victimes de harcèlement de rue.

#### **b. L'appel à projets « Soutien régional aux quartiers populaires et aux territoires ruraux »**

L'appel à projets « Soutien régional aux quartier populaires et aux territoires ruraux a pour objet, notamment, **lutter contre toutes les formes de violence faites aux femmes qui constituent une entrave à leur citoyenneté, à leurs libres allées et venues et à leur autonomie de mouvement.**

Les actions proposées, de différente ampleur, sont très diverses : lutte contre la prostitution, accompagnement de jeunes filles vers l'emploi, mise en place de caméras cachées pour

lutter contre le harcèlement, accompagnement psychologique, travail sur l'estime de soi, développement d'initiatives collectives pour briser l'isolement. **En 2019, des associations ont été soutenues au titre de cet appel à projets à hauteur de 88 000 €.**

#### **Exemple de projets retenus :**

- **EN FINIR AVEC LA POLYGAMIE (EFAPO) :** Le projet vise à mettre en place un dispositif d'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, intrafamiliales ou tout autre forme de violences ;
- **JURIS SECOURS :** Le projet vise à développer les "Points Ecoute Femmes", lieux d'écoute et d'accompagnement gratuit, de proximité et à destination des femmes des Quartiers en Politique de la Ville.

#### **c. L'appel à projets « Aide aux victimes d'infractions pénales »**

La Région est **largement engagée dans l'aide aux victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles par le biais du dispositif « Aide aux victimes d'infractions pénales »**. Ce dispositif permet de soutenir les structures associatives qui proposent à des victimes des permanences juridiques et un soutien psychologique assurés par des juristes et des psychologues confirmés, ainsi qu'un accompagnement individualisé tout au long de la procédure judiciaire.

Sont ainsi notamment privilégiées les actions menées à destination des femmes victimes de viol, de harcèlement, de violences conjugales ou intrafamiliales.

**En 2019, 26 structures ont ainsi été financées pour un montant global de 256 170 € pour la mise en place de projets spécifiquement dédiés à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales, sexistes ou sexuelles.** Certains projets sont reproduits ci-après :

- Soutien à l'association **COLLECTIF FEMINISTE CONTRE LE VIOL** à hauteur de **10.000 €** pour un projet global d'accompagnement, d'écoute et d'orientation des victimes de viol par le biais d'une permanence téléphonique ;
- Soutien au **CIDFF DE PARIS** à hauteur de **23.000 €** pour un projet d'accueil, d'évaluation et d'accompagnement global des personnes victimes de violences conjugales, bénéficiant du dispositif Téléprotection grave danger-TGD à Paris, en partenariat avec le Parquet de Paris, Allianz Assistance, l'Observatoire parisien des violences faites aux femmes, la DLH de la Ville de Paris, la Région Île-de-France et les autres partenaires parisiens.

## **2. Une action en faveur de la sécurité des femmes**

La Région Ile-de-France a placé la sécurité des femmes au cœur de ses priorités. Il en est fait état ci-dessous.

### **a. Le dispositif « Téléphone Grave Danger »**

La Région s'est engagée depuis 2017 pour le soutien du dispositif Téléprotection Grave Danger (TGD). Suite à une évolution émanant du Ministère de la Justice, **elle poursuit son action en subventionnant les associations référentes des départements franciliens.**

Ce dispositif permet à une personne victime de violences de la part de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou à la victime d'un viol, de se voir attribuer un dispositif de téléprotection lui permettant d'entrer en contact avec un opérateur téléphonique, qui alerte immédiatement les services de police ou de gendarmerie.

### **b. Renforcer la sécurité dans les transports franciliens et lutter contre le harcèlement**

Depuis son arrivée à la tête d'Île-de-France Mobilités, Valérie Pécresse **a remis la sécurité des voyageurs au centre des priorités sur tout le territoire avec le déploiement de mesures concrètes dans les transports, les gares et les stations franciliennes.** Dans cette démarche de prévention des atteintes faites notamment aux femmes pendant leurs trajets quotidiens, Île-de-France Mobilités a mis en œuvre, renouvelé ou renforcé un certain nombre de mesures dans le courant de l'année 2019 :

- Nouvelle campagne de sensibilisation contre le harcèlement des femmes dans les transports (janvier et novembre 2019)

**Pour la deuxième année consécutive**, une vaste campagne de communication a été lancée en 2019 contre le harcèlement. L'objectif de cette campagne est double. Il s'agit d'une part de faire connaître ou rappeler les outils et moyens de signalement du harcèlement (alerter un agent, utiliser une borne d'appel ou les numéros d'alerte 3117, SMS 31177, l'application 3117) et d'autre part de rappeler l'importance de déposer plainte auprès des services de Police ou de Gendarmerie en cas d'agression ou harcèlement dans les transports afin qu'une enquête puisse être ouverte.

Le numéro unique 31 17, créé initialement en 2010 pour le réseau SNCF Transilien et généralisé au réseau RATP en 2017, permet **d'alerter les équipes de la RATP et de la SNCF 7/7 jours et 24/24 heures** pour signaler rapidement un danger se déroulant à bord d'un train ou dans une gare : malaise, vol, agression, ou toute autre situation représentant un risque pour sa sécurité personnelle ou celle des autres voyageurs.

Cette campagne se déroule en deux temps, une première vague a eu lieu en janvier (21 janvier- 3 février), une seconde vague est prévue en novembre (du 4 au 17 novembre). Les moyens et dispositifs déployés pour la première vague comprennent notamment un affichage sur écrans dans 87 gares et stations ainsi que l'utilisation du digital avec des vidéos de 25 secondes et des vidéo Brand Content « Brut ». Cette stratégie de communication a été un succès comme le montre le fort taux d'engagement des internautes (23,13 %, 552 commentaires). La seconde campagne prévoit des moyens et dispositifs similaires.

Rappelons que **le harcèlement est une réalité vécue par 87 % des usagers des transports en commun qui déclaraient avoir déjà été victimes de harcèlement sexiste, de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles ou de viols dans les transports en**

**commun**<sup>11</sup>. Parmi les femmes interrogées, 46 % ont été dans une situation où elles n'ont pas réagi ou pas pu réagir. Cette campagne a donc permis à la Région Île-de-France, Île-de-France Mobilités, la RATP et SNCF Transilien de sensibiliser l'ensemble des usagers à cette question tout en y apportant un certain nombre de réponses.

- Généralisation depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019 des « arrêts à la demande » dans les bus de nuit (à partir de 22h) sur 60 lignes de bus de grande couronne, suite à un test concluant expérimenté sur 11 lignes de grande couronne depuis mars 2018

Selon une étude de l'Institut Paris Région (ex IAU) publiée en 2016, **25% des femmes ne prennent pas le bus faute de s'y sentir en sécurité**. Cette mesure permet à tous les voyageurs, en particulier aux femmes, de se sentir plus en sécurité en se rapprochant de leur destination avec un temps de trajet à pied raccourci. Toute personne souhaitant descendre du bus entre deux arrêts habituels doit le signaler à l'avance au conducteur pour qu'il puisse s'arrêter et stationner sans danger.

- Le renforcement de la présence humaine pour améliorer la sécurité via le financement des postes pour des agents de Prévention et de Médiation

En 2019, 2652 agents prévention/sûreté sont présents sur le réseau toutes catégories et opérateurs confondus. Il faut y ajouter les 1000 patrouilles de réservistes qui ont été déployées sur les réseaux bus de grande couronne.

### 3. Le soutien à l'accompagnement pérenne

Le soutien aux femmes victimes de violences s'exprime également par la promotion d'actions pérennes d'accompagnement, en aval de leur prise en charge juridique et psychologique.

#### a. La réservation de logements sociaux pour les femmes

La Région œuvre en faveur du relogement des femmes victimes de violence par le biais de deux dispositifs principaux. Ainsi, elle réserve une partie des logements sociaux issus de son propre contingent et à destination des femmes victimes. Par ailleurs, elle a mis en place un partenariat cadre avec Action Logement.

- La réservation de logements issus du contingent régional

La Région œuvre pour le relogement des femmes victimes de violences depuis 2016 en ayant doublé, la part minimum du contingent régional réservé aux femmes victimes de violences conjugales dans le parc social de la Région. **Cette part s'élève désormais à 100 logements par an** ; la Région a pour cela signé une convention annuelle avec la Fédération Nationale Solidarité Femmes qu'elle soutient à hauteur de 40.000€ par an. Près de 447 logements ont été remis à la Fédération depuis 2016.

Ce dispositif a ainsi permis de reloger près de **300 femmes victimes de violences depuis 2016** au sein de logements issus du contingent régional.

---

<sup>11</sup> Enquête de la FNAUT 2016.

➤ La mise en place d'un partenariat avec Action Logement

En outre, **500 logements supplémentaires seront mis à la disposition des femmes grâce à un partenariat cadre avec Action Logement.**

Par la suite, et notamment dans le cadre des actions mises en œuvre par le rapport « Région Solidaire »<sup>12</sup>, la Région entend poursuivre cet engagement. Le partenariat avec la Croix-Rouge française pourrait ainsi permettre d'investir le champ de l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales hébergées à l'hôtel, en mobilisant l'expertise des associations spécialisées, en coordonnant l'action des travailleurs sociaux et les référentes violences conjugales, ceci afin de garantir le parcours des femmes victimes de violences ainsi que leur sécurité.

**b. Le soutien à l'hébergement et à l'accueil des franciliennes les plus précaires victimes de violence**

Depuis 2016, le dispositif « Aide régionale à l'investissement pour les établissements d'hébergement et services de jours accueillant des femmes en difficulté et leurs enfants » permet de financer des établissements d'hébergement sociaux et médico-sociaux, les services d'accueil, d'orientation et d'accompagnement social sans hébergement, mobile ou fixe, en journée, de nuit pour femmes en difficulté ou victimes de violence, avec ou sans enfants.

Aussi, depuis 2016, la Région a attribué plus de **4,5 M€ de subvention pour la création, la restructuration et l'équipement de centres d'accueil de jour ou d'hébergement pour les femmes vulnérables et leurs enfants**. Ainsi, en 2019, près de **363 .000 € ont été dédiés à la thématique**.

Certains projets sont présentés ci-après :

- **Le projet de "Bus des femmes"**, initiative portée par la RATP, doit permettre aux femmes victimes de diverses souffrances de rompre leur isolement et de recréer du lien social. Véritable antenne mobile sociale, le bus a une vocation préventive, sociale et sanitaire. Ainsi, une psychologue et une sage-femme y seront présentes pour répondre au mieux aux besoins spécifiques des femmes. C'est un soutien régional à hauteur de 40 000€ qui sera proposé par la Région à la commission permanente de septembre pour permettre la mise en œuvre de cette opération.
- Le projet de **la Maison des femmes de Saint-Denis**, soutenu à hauteur de **23 000€** en 2018, prévoit une prise en charge globale des femmes victimes de violences, à la fois sur un plan médical et social. Il s'agit d'un modèle de structure unique proposant l'intégralité de l'accompagnement sur le même lieu. Ce lieu propose également des services novateurs pour la prise en charge des femmes victimes de mutilations sexuelles.

La Région a également poursuivi cet engagement en s'appuyant sur le partenariat déjà engagé avec la Croix-Rouge afin d'ouvrir un centre d'hébergement d'urgence innovant pour 50 mères et leurs enfants à la sortie de la maternité dans ses anciens locaux des Invalides.

---

<sup>12</sup> Cf. Supra

**Cette aide exceptionnelle de 45 000€ a permis de proposer à ces femmes une solution d'hébergement mais aussi un accompagnement vers une voie d'insertion.**

### **c. Les séjours de répit**

Pour protéger et offrir un répit aux femmes victimes de violences ou en situation de précarité, la Région propose des séjours sur les îles de loisirs franciliennes. Initiée en 2017 avec quelques structures associatives ou communales, l'action a été amplifiée en 2018 et 2019. En effet, celles-ci peuvent bénéficier du dispositif « Ticket-loisirs ». Cette action s'inscrit dans la politique de lutte contre l'exclusion dans le domaine de l'accès aux vacances et aux loisirs des Franciliens défavorisés, en faisant bénéficier certains publics-cibles d'une journée gratuite dans une île de loisirs ou d'une participation à une initiation sportive ou un séjour.

Parmi les publics ciblés par la Région (jeunes franciliens, familles défavorisées, personnes en situation de handicap), **le dispositif s'adresse notamment aux femmes victimes de violence**. Pour ce public, les organismes bénéficiaires de tickets-loisirs s'engagent à **assurer l'encadrement social et psychologique de ces femmes** et mettre en place un accompagnement visant à la pratique d'activités sportives libres ou encadrées.

En 2018, 107 bénéficiaires ont pu effectuer un séjour sur une île de loisirs. **Des femmes victimes de violence, accompagnées de leurs enfants le cas échéant, ont ainsi bénéficié de 1 135 tickets-loisirs, soit 6810€. Le dispositif a été maintenu et renforcé sur l'année 2019.**

Ces séjours de répit permettent ainsi de :

- Favoriser l'éloignement de leur milieu de vie habituel ;
- Se reconstruire dans un environnement nouveau et apaisé.